
Informații generale

- **Date de identificare ale cursului**

Date de contact ale titularului de curs:

*Date de identificare curs și
contact tutori:*

Nume: Dacian Cosmin Dragos

Denumirea cursului: Dreptul muncii

Tutore: Dr. Remus Chiciudean

e-mail: remuschiciudean@yahoo.com

chiciudean@fspac.ro

- **Condiționări și cunoștințe prerechizite**

Înscrierea la curs nu este condiționată de parcurgerea sau promovarea altor discipline.

- **Descrierea cursului**

Cursul de dreptul muncii și protecției sociale este structurat în *două module*, fiecare conținând două unități, si anume:

Modulul I Dreptul individual al muncii

Unitatea 1 a Modulului 1 – Dreptul individual al muncii - conține o prezentare generală a Codului muncii – actul normativ care are caracter de lege generală comună sau, după caz, completatoare în domeniul relațiilor de muncă, precum și principiile fundamentale ale dreptului muncii.

În *Unitatea 2 a Modulului 1* facem o *prezentare a contractului individual de muncă*.

Modulul II Timpul de muncă și răspunderea juridică specifică dreptului muncii.

Modulul II conține la rândul lui două unități: în *Unitatea 1* analizăm *Timpul de muncă și timpul de odihnă. Salarizarea.*

În *Unitatea 2* facem o incursiune în *Răspunderea juridică în dreptul muncii: răspunderea disciplinară* (formă a răspunderii juridice specifică dreptului muncii) ; analizăm și alte forme ale răspunderii juridice care pot interveni pentru încălcarea normelor legale în domeniul raporturilor de muncă, și anume: *răspunderea patrimonială, contravențională și penală*.

• Organizarea temelor în cadrul cursului

Pentru temele care compun această disciplină informația relevantă va fi obținută din două surse, respectiv prezentul suport de curs pe platforma FSPAC E-learning:

Unitatea 1 a Modulului 1 : Codul muncii și principiile dreptului muncii. În cadrul acestei teme facem o prezentare generală a Codului muncii - actul normativ care are caracter de lege generală comună sau, după caz, completatoare în domeniul relațiilor de muncă, precum și a *principiile fundamentale ale dreptului muncii* – libertatea muncii (și obligația corelativă acesteia – interzicerea muncii forțate), principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, principiul consensualității și al bunei-credințe, dreptul la condiții adecvate de muncă, libertatea de asociere.

Conceptele, noțiunile și principiile de bază vor fi enunțate și definite în cadrul silabusului și se vor regăsi pe platforma FSPAC E-learning, constituind alături de sursele bibliografice primare informație obligatorie pentru promovarea examenului.

Unitatea 2 a Modulului 1: Contractul individual de muncă. În cadrul acestei teme facem o prezentare a contractului individual de muncă: definiția contractului individual de muncă și trăsăturile caracteristice ale acestuia, poziția contractului individual de muncă în ierarhia normelor juridice care reglementează raporturi de muncă, durata contractului individual de muncă. În secțiunea referitoare la încheierea contractului individual de muncă analizăm capacitatea părților, consimțământul, obiectul contractului, scopul contractului, forma și conținutul contractului individual de muncă – clauze generale și clauze specifice, condiția referitoare la aptitudinea de muncă a salariatului, condiția referitoare la aptitudinile profesionale și personale condiția referitoare la concurs sau examen la încadrarea în sectorul public, perioada de probă. Sunt analizate în continuare modalitățile de ținere a evidenței muncii-carnetul de muncă și registrul general de evidență al salariaților, cumulul de funcții și încadrarea în muncă și detașarea cetățenilor străini pe teritoriul României. Secțiunile conțin o incursiune necesară în executarea contractului individual de muncă-drepturile și obligațiile salariatului salariatului; drepturile și obligațiile angajatorului, modificarea contractului individual de muncă: obiectul modificării, condiția acordului părților-principiu și excepții; modificarea unilaterală a contractului individual de muncă-delegarea, detașarea, în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului; suspendarea contractului individual de muncă: noțiune, efecte, tipuri de suspendare; suspendarea de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți; Încetarea contractului individual de muncă – de drept, prin acordul părților, ca urmare a voinței

unilaterale a uneia dintre părți; Concedierea: noțiune, tipuri- concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului, concedierea colectivă; Interdicții la concediere, Controlul și sancționarea concedierilor nelegale; Demisia.

Conceptele, noțiunile și principiile de bază vor fi enunțate și definite în cadrul silabusului și se vor regăsi pe platforma FSPAC E-learning, constituind alături de sursele bibliografice primare informație obligatorie pentru promovarea examenului.

Modulul 2 conține la rândul lui două unități:

Unitatea 1: *timpul de muncă și timpul de odihnă : durata normală a timpului de muncă, durata maximă legală a timpului de muncă, orele suplimentare, repausul zilnic și săptămânal, sărbătorile legale, concediul de odihnă și concediul pentru formare profesională ; tot aici sunt tratate problemele ce vizează salarizarea.*

Conceptele, noțiunile și principiile de bază vor fi enunțate și definite în cadrul silabusului și se vor regăsi pe platforma FSPAC E-learning, constituind alături de sursele bibliografice primare informație obligatorie pentru promovarea examenului.

Unitatea 2: *Răspunderea juridică în dreptul muncii.* Această temă conține o incursiune în *Răspunderea disciplinară* (răspundere specifică dreptului muncii)-clarificări conceptuale; Disciplina muncii; Definiția și caracteristicile răspunderii disciplinare; Abaterea disciplinară; Obiectul abaterii disciplinare; Latura obiectivă; Subiect al abaterii disciplinare; Latura subiectivă; Sancțiunile disciplinare; Măsuri disciplinare și amenzi disciplinare; Aplicarea sancțiunilor disciplinare; Cercetarea prealabilă, individualizarea sancțiunii, termene, decizia de sancționare; Procedura contencioasă în materie disciplinară; Problema reabilitării disciplinare; *Regulamentul intern* în reglementarea Codului muncii;

În final, în ultimele secțiuni, analizăm alte forme ale răspunderii juridice care pot interveni pentru încălcarea normelor legale în domeniul raporturilor de muncă, și anume: *răspunderea patrimonială, contravențională și penală.*

Conceptele, noțiunile și principiile de bază vor fi enunțate și definite în cadrul silabusului și se vor regăsi pe platforma FSPAC E-learning, constituind alături de sursele bibliografice primare informație obligatorie pentru promovarea examenului.

- **Formatul și tipul activităților implicate de curs**

Studentul are libertatea de a-și gestiona singur, fără constrângeri, modalitatea și timpul de parcurgere a cursului. Parcurgerea cursului și asimilarea cunoștințelor nu presupune activități obligatorii. Totuși se recomandă parcurgerea materialului

înainte de întâlnirile tutoriale, ca pregătire prealabilă a înțelegerii materiei discutate în cadrul acestor întâlniri, precum și din perspectiva pregătirii în vederea susținerii examenului. Examenul este singura formă de evaluare și notare în ceea ce privește promovarea acestei discipline.

În cadrul întâlnirilor vom evidenția relevanța practică a conceptelor, principiilor și noțiunilor analizate, precum și corelațiile cu alte materii ale conceptelor specifice dreptului muncii (drept administrativ-funcția publică, managementul resurselor umane, drept civil-contracte).

- **Surse bibliografice primare:** Codul muncii (Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare), *H.G. nr. 905 din 14 decembrie 2017 privind registrul general de evidență a salariaților*

- **Materiale bibliografice**

Dacian C. Dragoș, Remus Chiciudean, Gina Dohotar, Dreptul muncii, curs universitar, ediția a III-a, revăzută și adăugită, Sfera Juridică, Cluj-Napoca, 2007

Alexandru Țiclea, Tratat de dreptul muncii, Editura Universul Juridic, București, 2007; Alexandru Țiclea, Tratat de dreptul muncii - ediția a 10-a Doctrina. Jurisprudenta, Editura Universul Juridic, București, 2016; Alexandru Țiclea, Tratat privind încetarea raporturilor de muncă Legislatie. Doctrina. Jurisprudenta, Editura Universul Juridic, București, 2018,

Ion Traian Ștefănescu, Tratatului teoretic și practic de drept al muncii, Ediția a IV-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2017

Lucrări prezentate ca surse vă permit aprofundarea noțiunilor teoretice prezentate în cadrul celor patru unități organizate în două module. Aceste lucrări pot fi accesate în cadrul bibliotecilor de specialitate.

- **Materiale și instrumente necesare pentru curs**

Pentru a participa la un nivel optim la activitățile cursului veți avea nevoie de acces la calculator pentru a putea vizualiza suportul de curs și materialele suplimentare suplimentare postate pe platforma FSPAC E-learning.

- **Calendar al cursului**

În cadrul primei întâlniri vor fi abordate primele două unități ale modului 1, urmând să prezentăm în a doua întâlnire celelalte unități ale modului 2, precizate în descrierea cursului. Anterior întâlnirilor programate, se recomandă citirea capitolelor

care fac obiectul predării în cadrul respectivei întâlniri. Pregătirea prealabilă realizată de către studenți are ca scop crearea posibilității cadrului didactic de a utiliza ca metode de predare - analiza, sinteza, comparația, discuțiile interactive, pe de o parte, și facilitarea formulării întrebărilor referitoare la conținutul științific de către studenți, pe de alta parte.

- **Politica de evaluare și notare**

Tipul de evaluare utilizat este examenul scris, completat de realizarea unor activități practice specifice Dreptului muncii. Examenul constă într-un test grilă cu 18 de întrebări, cu una sau mai multe variante de răspuns adevărate sau cu toate variantele de răspuns false. **Activitățile practice presupun întocmirea** unor documente specifice materiei (exemplificativ: contract de muncă, act adițional, decizie de suspendare contract, decizie de concediere) sau elaborarea unui referat pe diverse teme (exemplificativ: egalitate de șanse și tratament, munca nedeclarată, timpul de muncă și timpul de odihnă).

Ponderea examenului în nota finală este de 70%, iar activitățile practice reprezintă 30%.

- **Elemente de deontologie academică**

Constituie *fraudă* orice acțiune, încercare, metodă sau mijloc utilizate de către student, în scopul promovării examenului sau în scopul rezolvării cerințelor examenului. În situația constatării fraudei, studentul va fi eliminat de la examen, fiind ulterior convocat în fața comisiei de etică și disciplină în vederea discutării propunerii de exmatriculare.

Este acceptată formularea și adresarea de întrebări pe tot parcursul colaborării dintre profesor și studenți în vederea clarificării și explicării conținutului științific, precum și în vederea pregătirii examenului. Comunicarea dintre studenți și profesor se poate realiza prin intermediul e-mail-ului sau în cadrul orarului de consultații.

- **Studenți cu dizabilități**

În ceea ce privește studenții afectați de dizabilități motorii este admisă posibilitatea de a comunica prin intermediul e-mail-ului, iar în ceea ce privește problematica studenților cu dizabilități intelectuale, aceștia pot beneficia de suplimentarea timpului afectat pentru examenul scris sau pot fi examinați oral, în funcție de situația specifică în care se află.

- **Strategii de studiu recomandate**

În vederea realizării unei pregătiri corespunzătoare în general, și pentru promovarea cu succes a examenului la această disciplină în special, studenții trebuie să acorde aceeași importanță tuturor capitolelor. Procesul de asimilare a cunoștințelor, la această disciplină se bazează pe înțelegerea noțiunilor și conceptelor în vederea utilizării corecte a acestora, în scopul dobândirii unui limbaj propriu disciplinei. De asemenea se impune în scopul evitării confuziilor ca studenții să învețe unele noțiuni într-o manieră comparativă, subliniind asemănările și deosebirile dintre diferitele noțiuni. Se recomandă studierea succesivă a unităților și secțiunilor acestora, ținând cont de numerotarea acestora; de asemenea, în scopul unei asimilări temeinice a materiei, se recomandă ca studentul să realizeze trecerea la un nou subiect(noțiune) doar dacă cel precedent a fost aprofundat și deja îi este cunoscut. Simpla citire a conținutului nu asigură promovarea examenului la această disciplină.

Studenții sunt încurajați să-și verifice nivelul cunoștințelor dobândite utilizând întrebările formulate în acest scop pentru fiecare modul al disciplinei și ținând seama de noțiunile cheie identificate pentru fiecare modul sau unitate a suportului de curs.

Cuprins:

Modul I

Obiective...

Ghid de studiu...

Bibliografie obligatorie

Bibliografie recomandată

Unitatea 1 – Codul muncii. Principiile dreptului muncii.

Obiective

Concepte cheie

Unitatea 2 – Contractul individual de muncă

Obiective

Concepte cheie

Modul 2

Obiective...

Ghid de studiu...

Bibliografie obligatorie

Bibliografie recomandată

Unitatea 1 – Timpul de muncă și timpul de odihnă. Salarizarea.

Obiective

Concepte cheie

Unitatea 2 – Răspunderea juridică în dreptul muncii.

Obiective

Concepte cheie

MODUL 1

DREPTUL INDIVIDUAL AL MUNCII

Obiective: familiarizarea studenților cu noțiunile specifice dreptului muncii, și în special cu domeniul de aplicare a Codului muncii, principalul act normativ ce reglementează această ramură de drept.

Ghid de studiu: studenții vor urmări în special înțelegerea corectă a principiilor dreptului muncii, principii care ghidează atât procesul de interpretare a normelor juridice de drept al muncii, cât și eventuala lipsă a unor norme juridice specifice într-o anumită problemă. De asemenea, se va insista pe cunoașterea importanței încheierii corecte a contractului individual de muncă, a dispozițiilor pe care trebuie să le cuprindă acesta.

Bibliografie recomandată: Dacian C. Dragoș, Remus Chiciudean, Gina Dohotar, *Dreptul muncii, curs universitar, ediția a III-a, revăzută și adăugită, Sfera Juridică, Cluj-Napoca, 2007*; Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii, Editura Universul Juridic, București, 2007*, Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Țichindelean, Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii, Editura Rosetti, București, 2004*, I. T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii, vol. I, II Editura Lumina Lex, București, 2003*. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii - editia a 10-a Doctrina. Jurisprudenta, Editura Universul Juridic, București, 2016*; Alexandru Țiclea, *Tratat privind incetarea raporturilor de munca Legislatie. Doctrina. Jurisprudenta, Editura Universul Juridic, București, 2018*,

Ion Traian Ștefănescu, *Tratatului teoretic și practic de drept al muncii, Editia a IV-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2017*

Unitatea 1

CODUL MUNCII.

PRINCIPIILE DREPTULUI MUNCII.

Obiective: prezentarea izvoarelor principale ale dreptului muncii, Codul muncii, și a principiilor ce se desprind din această reglementare.

Concepte-cheie: salariat, angajator, libertatea muncii, muncă forțată, egalitatea șanse și tratament, bună-credință, consensualitate, inalienabilitatea drepturilor.

1. Izvoarele dreptului muncii.

Dreptul muncii este reglementat în primul rând prin Constituție¹ și Codul muncii², dar și prin numeroase alte legi speciale³, dintre care enumerăm: Legea nr. 62/2011 legea dialogului social⁴, Ordonanța nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României⁵, H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților⁶ Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal⁷, , Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru somaj și stimularea ocupării forței de muncă⁸, Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă⁹ și altele.

Din categoria izvoarelor dreptului muncii fac parte și *ordonanțele și hotărârile Guvernului; ordinele, instrucțiunile și alte acte normative emise de miniștri și conducătorii altor organe centrale.*

Pe lângă numeroasele acte normative emise în completarea Codului muncii, sunt considerate izvoare de drept: *contractele colective de muncă* (importanța lor fiind subliniată și prin faptul că există o lege specială care le reglementează - Legea nr. 62/2011 legea dialogului social), *regulamentele interne și regulamentele de organizare și funcționare ale angajatorilor.*

Aceste izvoare de drept au o factura deosebită, specială, fiind consecința negocierii, convenției între cei doi parteneri sociali - angajatorii și salariații.

Trebuie subliniat faptul că dreptul muncii are și izvoare internaționale, în primul rând convențiile *Organizației Internaționale a Muncii* și ale *Consiliului Europei*, ratificate de țara noastră, precum și normele dreptului comunitar, prevăzut în *Acordul de asociere a României la Uniunea Europeană*, intrat în vigoare la 1 februarie 1995.

2. Codul muncii. Domeniu de aplicare.

Codul muncii reglementează: **a)** totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, **b)** controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, **c)** jurisdicția muncii **d)** raporturile de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

Codul muncii se aplică următoarelor **categorii de persoane:** **a)** cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România; **b)** cetățenilor români

¹ Textul revizuit al Constituției României a fost publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003.

² Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 05 februarie 2003.

³ Pentru detalii privind izvoarele dreptului muncii, a se vedea Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Țichindelean, Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2004, pag. 26-37.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012

⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. nr. 640 din 30 august 2014

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. nr. 1005 din 19 decembrie 2017

⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 424 din 26 iunie 2007.

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 740 din 10 octombrie 2002, cu modificările ulterioare.

⁹ Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.

încadrați cu contract individual de muncă în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă¹⁰; c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României; d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii; e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă; f) angajatorilor, persoane fizice și juridice; g) organizațiilor sindicale și patronale.

3. Principii fundamentale ale dreptului muncii, consacrate de Codul muncii.



3. 1. Libertatea muncii este garantată prin Constituție¹¹.

Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Constituția României în art. 41 prevede garantarea dreptului la muncă, a alegerii profesiei, a meseriei sau a ocupației, principiu instituit și prin Codul muncii în art. 3.

Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze. Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea, iar contractele de muncă încheiate cu nerespectarea acestor dispoziții sunt nule de drept.

*Declarația universală a drepturilor omului*¹², proclamă dreptul oricărei persoane la muncă, la libera alegere a profesiei și felului muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de prestare a acestei munci (art. 23 pct. 1).

3. 2. Interzicerea muncii forțate¹³.



Orice muncă/activitate pentru care o persoană și-a exprimat inițial acordul este legală, permisă sau în anumite condiții devine imorală, ilegală, interzisă?

¹⁰ A se vedea art. 1 punctul 1 din Ordonanța de urgență nr. 65 din 29 iunie 2005, privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005.

¹¹ A se vedea art. 41 alin. 1 din Constituția României.

¹² Adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite în anul 1948

¹³ A se vedea art. 42 alin. 1 din Constituția României; art. 4 alin. 1 din Codul muncii.

Legiuitorul definește în Codul muncii termenul de muncă forțată ca fiind orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber”, și de asemenea, enunță situațiile de excepție în care munca impusă unei persoane nu se va putea considera muncă forțată.

Conform dispozițiilor constituționale, munca forțată este interzisă, făcând *excepție*: a) activitățile pentru îndeplinirea îndatoririlor militare, precum și cele desfășurate, potrivit legii, în locul acestora, din motive religioase sau de conștiință; b) munca unei persoane condamnate, prestată în condiții normale, în perioada de detenție sau de libertate condiționată; c) prestații impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale stabilite de lege.

La rândul său, Codul muncii arată că *nu constituie muncă forțată* munca sau activitatea impusă de autoritățile publice: a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;¹⁴ b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege; c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii; d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

Se poate sesiza o vădită asemănare între cele două articole sus menționate și faptul că textul unuia aproape a preluat conținutul celuilalt.

De asemenea, se remarcă faptul că un singur principiu constituțional *al dreptului la muncă*, a fost împărțit în două principii separate (cele anterior analizate), și de aceea în literatura juridică nu vom găsi analizată separat munca forțată¹⁵.

Prevederile acestor acte normative sunt în consens cu dispozițiile *Convenției pentru protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale*¹⁶ precum și cu cele ale *Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 105/1957*¹⁷.

¹⁴ În prezent serviciul militar nu este obligatoriu, acesta fiind suspendat prin Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

¹⁵ A se vedea: I. T. Ștefănescu și Ș. Beligrădeanu, *Codul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 24.

¹⁶ Document al Consiliului Europei, adoptat în 1950 și intrat în vigoare în anul 1953, ratificat de către România prin Legea nr. 30/1994 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 135 din 31 mai 1994).

¹⁷ Ratificată de România prin Legea nr. 140/1998, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 245 din 6 iulie 1998



Egalitate vs. Discriminare

3. 3. Principiul egalității de tratament¹⁸ față de toți salariații și angajatorii.

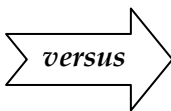
Egalitatea de tratament în prestarea muncii are la bază norma constituțională conform căreia “cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminare” (art. 16 alin. 1).

Orice discriminare¹⁹ directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex²⁰, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

Actele sau faptele de discriminare se manifestă de la selecția salariatului-încadrarea în muncă până la încetarea contractului de muncă (concedierea salariatului).



Selecție discriminatorie!?



Concediere discriminatorie!?

Constituie *discriminare directă* actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile precizate mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

¹⁸ Pentru discuții privind liberul acces la angajare și egalitatea de șanse și tratament A se vedea Pelmus Pandelea, *Protecția juridică a liberului acces la angajare și a egalității de șanse și tratament în dreptul românesc*, în, , *Revista Română de Dreptul Muncii* “, nr. 1/2004, pag. 31-37.

¹⁹ A se vedea art. 1, alin. 2, lit. e, pct. (i), art. 3 lit. a, b din Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 431 din data de 2 septembrie 2000, (aprobată cu modificări prin Legea nr. 48/2002). Actul normativ a fost modificat ulterior prin Ordonanța nr. 77/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 619 din 30 august 2003, aprobată prin Legea nr. 27 din 5 martie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 11 martie 2004.

²⁰ A se vedea Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 301 din 8 mai 2002, republicată, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 1 martie 2007, Cap. I, art. 1-14, și art.1 punctul 1 din Ordonanța de urgență nr. 55 din 30 august 2006, privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Constituie *discriminare indirectă* actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele de mai sus, dar care produc efectele unei discriminări directe.



Subsecvent acestui principiu fundamental al dreptului muncii se **circumscrie și dreptul la plată egală pentru muncă egală.**

3. 4. Dreptul la condiții adecvate de muncă.



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 demnității²¹ și a conștiinței sale, fără nici o discriminare. Acest drept al oricărui salariat este în consecință o obligație pentru orice angajator, statul intervenind prin instituțiile abilitate în a verifica respectarea normelor de securitate și igienă a muncii.

3. 5. Alte drepturi.

Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute **dreptul la negocieri colective**²², **dreptul la protecția datelor cu caracter personal**²³, precum și **dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale**²⁴.

3. 6. Dreptul de asociere²⁵.

Dreptul de asociere este garantat prin Constituție (art. 40), și reglementat în mod special prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social, iar esența sa o constituie ideea conform căreia salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

²¹ A se vedea Costel Gâlca, *Demnitatea în muncă*, în, *Revista Română de Dreptul Muncii* nr. 2/2004, pag. 66-73.

²² A se vedea Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 259 din 24 octombrie 1996, modificată prin Legea nr. 143/1997, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 28 iulie 1997; art. 236, alin. 2 din Codul muncii.

²³ Pentru câteva considerații doctrinare pe această temă A se vedea Ovidiu Ținca, *Protecția datelor cu caracter personal în raportul de muncă*, în, *Revista Română de Dreptul Muncii*, nr. 1/2004, pag. 31-37; A se vedea și art. 40, alin. 2 lit. i din Codul muncii.

²⁴ A se vedea art. 76-78 din Codul muncii.

²⁵ A se vedea Legea sindicatelor nr. 54/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003, art. 2 alin. 1.

3. 7. Principiul consensualității și al buneicredințe²⁶.



consimțământ, acord versus voință unilaterală, arbitrară

bunăcredință versus reacredință,

Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

Buna credință se prezumă, iar opusul ei, reauacredință, trebuie dovedită.

Libertatea de a stabili conținutul contractului reprezintă libertatea contractuală, limitată doar de normele de ordine publică și de bunele moravuri.

3. 8. Principiul inalienabilității drepturilor.



Salariații pot fi determinați, motivați să renunțe la drepturile lor (fundamentale)?

Garantarea drepturilor salariaților și-a găsit consacarea fundamentală în dispozițiile art. 38 din Codul muncii potrivit cărora: „Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate”. Astfel, prin acest text (dar și prin altele), legiuitorul garantează juridic drepturile salariaților, prin limitarea dreptului de negociere a părților, cu privire la drepturile minimale garantate de lege salariaților, în scopul evitării abuzului de poziție dominantă (supraordonare) pe care o are angajatorul în cadrul raporturilor de muncă.

În consecință drepturile salariaților sunt inalienabile, *orice acord, înțelegere, tranzacție intervenită între părți prin care se urmărește renunțarea de către salariați la drepturile conferite prin lege*, restrângerea sau îngrădirea drepturilor salariaților, ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercițiului acestor drepturi, pe cale convențională (prin înțelegerea părților), **este lovită de nulitate**. Aici este o diferență esențială pe care legiuitorul o face între **discriminare**, care are în vedere

²⁶ A se vedea art. 8 din Codul muncii.

acte sau fapte unilaterale ale angajatorului și/sau ale interpușilor săi (salariați) și *inalienabilitatea drepturilor (fundamentale, esențiale) salariaților* –care ar putea fi încălcată de acordul „suveran” al părților raportului juridic de muncă (motiv pentru care sancționează cu nulitatea o astfel de tranzacție /înțelegere) .

3. 9. Dreptul de a munci în afara țării²⁷.

Acest principiu a apărut în actuala legislație a muncii ca urmare a armonizării raporturilor juridice cu legislația Uniunii Europene precum și prin preluarea normelor și principiilor înscrise în convețiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii.

Practic, este vorba de faptul că cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.

Intrebari:

1. Care sunt cele mai importante principii care guvernează raporturile de muncă?
2. Ce semnifică egalitatea de șanse și tratament în cadrul raporturilor de muncă?
3. Cum se concretizează în planul raporturilor de muncă principiul libertății muncii?

²⁷ A se vedea Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 364 din 4 august 2000, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 578 din 5 august 2002, aprobată prin Legea nr. 592/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 808 din 7 noiembrie 2002.

UNITATEA 2

Contractul individual de muncă



Obiective: prezentarea contractului individual de muncă și a principalelor sale caracteristici, precum și a modalităților de modificare, suspendare și încetare a acestuia.

Concepte-cheie: clauze generale, clauze specifice, perioadă de probă, concediere.

1. Reglementare legală.

În prezent contractul individual de muncă este reglementat de *Codul muncii* Legea 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru prima dată a fost prevăzut distinct în *Legea contractelor de muncă din anul 1929*, și ulterior în *Codul muncii din 1950*, în cel din 1972, precum și, evident în cel intrat în vigoare la 1 martie 2003²⁸.

2. Definiția contractului individual de muncă²⁹.

Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat*, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui *angajator*, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite *salariu*³⁰.

Relația angajator salariat



VERSUS



Reguli de autoritate/subordonare excesive

Consensualism, bună-credință

²⁸ A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 319.

²⁹ A se vedea art. 10 din *Codul muncii*.

³⁰ Pentru câteva definiții doctrinare A se vedea Dumitru V. Firoiu, *Dreptul Muncii și Securității Sociale*, Vol. I, Editura Junimea, Iași, 1996, pag. 153-154 ; A. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, *op. cit.*, pag. 321 ; I. T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2003, pag. 294.

Acest element specific contractului individual de muncă, raportul de autoritate, supra-/subordonare este oarecum anacronic din perspectiva relațiilor sociale actuale, a condițiilor existente în rețeaua ocupațională/piața muncii, dar și a unor principii fundamentale ale dreptului muncii: principiul consensualității și buneicredințe. O constatare de bun simț ne poate conduce la concluzia că angajatorul nu-și poate exercita autoritatea asupra salariatului exclusiv prin ordine și dispoziții obligatorii, chiar în situația în care acestea au un caracter legal.

Pornind de la definiția dată contractului individual de muncă se pot sublinia următoarele trăsături caracteristice ale acestuia³¹:

- contractul individual de muncă este un *act juridic*, adică o manifestare de voință a două persoane în scopul stabilirii de drepturi și obligații ce alcătuiesc conținutul unui raport juridic de muncă.

- contractul individual de muncă este *sinalagmatic*, întrucât dă naștere la drepturi și obligații reciproce între părți.

- contractul individual de muncă este *consensual*, pentru că se încheie prin simplul acord de voință între părți, forma scrisa fiind o condiție *ad probationem*.

- contractul individual de muncă este *oneros*, deoarece părțile realizează reciproc o contraprestație în schimbul aceleia pe care s-a obligat să o efectueze în favoarea celuilalt.

- contractul individual de muncă este *intuitu personae*, căci atât salariatul cât și angajatorul trebuie să întrunească anumite calități, eroarea asupra persoanei constituind un viciu de consimțământ care duce la anularea contractului.

- contractul individual de muncă este *cu executare succesivă*, ceea ce înseamnă că executarea lui se realizează în timp.

- contractul individual de muncă este *un contract numit*, deoarece este reglementat amănunțit prin normele dreptului muncii.

3. Poziția contractului individual de muncă în ierarhia normelor juridice care reglementează raporturi de muncă³².

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.

4. Durata contractului individual de muncă.

În principiu, contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată (art. 12 alin. 1 din Codul muncii).

Prin *excepție*, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege³³:

³¹ A se vedea autorii citați la nota anterioară.

³² A se vedea art. 11 din Codul muncii

³³ A se vedea art. 82-87 din Codul muncii.

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- 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;
- e) 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 limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul³⁴;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Durata acestui contract nu poate depăși 36 de luni.

Codul muncii mai precizează că, în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.



5. Încheierea contractului individual de muncă.

5. 1. Condiții referitoare la salariat.

- a) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani³⁵.
- b) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat³⁶ și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților³⁷ sau al reprezentanților legali, pentru activități

³⁴ Considerăm că la baza acestei prevederi au stat raționamentele de ordin economic, care au în vedere concedierea, și care declanșează pentru angajator unele obligații speciale (a se vedea art. 61 -80 din Codul muncii), fapt care însă nu interzice posibilitatea încheierii contractului individual de muncă și pe durată *nedeterminată*, atunci când salariatul îl cumulează pe acesta cu pensia.

³⁵ A se vedea Legea nr. 203/2000 - *pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor, adoptată la cea de-a 87-a sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii la Geneva la 17 iunie 1999*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 17 noiembrie 2000

³⁶ Cu privire la capacitatea juridică a salariatului și incompatibilități A se vedea A. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, *op. cit.*, pag. 338-347

potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională³⁸. Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă. De asemenea, este interzisă încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească.

Pornindu-se de la aceste prevederi se poate concluziona că textul se referă atât la dezvoltarea fizică cât și la cea psihică a minorului, precum și la o pregătire profesională finalizată, astfel încât prin încadrarea lui în muncă să nu fie obstrucționată prezența lui la cursurile învățământului obligatoriu³⁹.

c) 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 Guvernului⁴⁰.

Conform Cartei Uniunii Europene privind drepturile fundamentale din 2000, tinerii trebuie să beneficieze de condiții de muncă adaptate vârstei lor și să fie protejați împotriva exploatării economice, sau împotriva oricărei munci care dăunează sănătății, securității sau dezvoltării lor fizice, mintale, morale sau sociale ori le compromite educația⁴¹.

d) Asociatul unic poate avea calitatea de salariat al societății cu răspundere limitată al cărui asociat unic este.

Această prevedere legală a fost introdusă prin Ordonanța de urgență nr. 82/2007, și cuprinsă astfel în art. 196¹alin. 3 din Legea nr. 31/1991 – privind societățile comerciale⁴².

Având în vedere definiția contractului individual de muncă, dar și trăsăturile caracteristice ale acestui act juridic, este evidentă întrebarea cu cine se încheie contractul? Cine îl reprezintă pe angajator?

În acest caz, dacă la societatea comercială este un singur administrator (asociatul unic), la încheierea contractului individual de muncă reprezentantul societății va fi aceeași persoană cu cea care se va identifica în calitate de salariat.

Dacă este desemnat, pentru societatea comercială cu răspundere limitată, un alt administrator (decât asociatul unic), atunci reprezentarea societății se va face de către acesta, persoana ,care are și calitate de asociat unic, semnând contractul numai pentru statutul de salariat.

³⁷ Încuviințarea părinților trebuie să fie prealabilă încheierii contractului de muncă, sau concomitentă cu acesta, să fie specială, adică să se refere la un anumit contract, și expresă, adică clară, precisă, neechivocă.

³⁸ A se vedea I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 301.

³⁹ A se vedea I. T. Ștefănescu, S. Beligrădeanu, *op. cit.* pag. 31.

⁴⁰ Interdicțiile sunt prevăzute de art. 13 alin. 3, 4 și 5 din Codul muncii.

⁴¹ A se vedea A. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, pag. 340.

⁴² Ordonanța de urgență nr. 82 /2007, privind modificarea și completare a Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale și a altor acte normative incidente , a fost publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 446 din 29 iunie 2007.

5. 2. Condiții referitoare la angajator.

Prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.

a) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice⁴³.

Persoanele juridice dobândesc personalitate juridică de la data înregistrării sau înscrierii, de la data recunoașterii, ori de la data îndeplinirii oricărei alte cerințe, prevăzute de lege.

În principiu, persoana juridică poate încheia numai acele acte care corespund scopului ei stabilit prin lege, actul constitutiv sau statut .

În ceea ce privește noțiunea de patron (persoana care reprezintă firma și care încheie contractele de muncă) aceasta este extrem de largă având în vedere diferitele tipuri de agenți economici (regii autonome, societăți comerciale, unități bugetare, asociații, fundații, organizații sindicale și patronale etc.) care pot avea salariați. Pentru a se putea stabili cu exactitate cine are calitate de reprezentant, (deci cine va putea încheia un contract de muncă legal) trebuie să se țină cont de modul de organizare și funcționare a fiecărui tip de persoană juridică în parte.

Codul muncii⁴⁴, pe lângă noțiunea de angajator, cu caracter general, face și o circumstanțiere pe anumite categorii precum: • persoanele juridice, • persoanele fizice autorizate să desfășoare o activitate independentă, dar și întreprinderea individuală.

b) Persoana fizică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

Înainte de reglementarea expresă a acestui aspect, existau mai multe acte normative aplicabile.

În actuala reglementare⁴⁵, se face o precizare expresă privind necesitatea dobândirii capacității de exercițiu, subliniind faptul că aceasta trebuie să fie *deplină*, ceea ce duce la eliminarea altor interpretări.

Prin urmare, putem vorbi de angajator persoană fizică numai atunci când acesta face dovada capacității sale depline de exercițiu.

5. 3. Consimțământul părților.



Fiind un act juridic bilateral și consensual, contractul individual de muncă se încheie prin consimțământul părților.

⁴³ Cu privire la capacitatea juridică a angajatorului persoană juridică A se vedea A. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, Ov. Ținca, *op. cit.*, pag. 349-353.

⁴⁴ A se vedea art. I, punctul 3 din Ordonanța de urgență nr. 65/ 2005.

⁴⁵ A se vedea art. I, punct 2 din Ordonanța de urgență nr. 65/2005.

Pentru a fi valabil, consimțământul trebuie să întrunească următoarele condiții: a) să provină de la o persoană cu discernământ; b) serios, adică să fie exprimat cu intenția de a produce efecte juridice; c) să fie exteriorizat; d) liber și exprimat în cunoștință de cauză. Consimțământul nu este liber atunci când este alterat de vreun viciu de consimțământ: eroare, dol, violență, leziune.

5. 4. Scopul contractului.

Scopul contractului individual de muncă poate fi doar licit, fiind interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale⁴⁶.

5. 5. Forma contractului⁴⁷.

Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă⁴⁸, în limba română.

Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine *angajatorului*, iar aceasta trebuie să fie anterioară începerii raporturilor de muncă⁴⁹. În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

Avându-se în vedere aceste prevederi legislative, se înțelege că încheierea în formă scrisă a contractului individual de muncă este o cerință *ad probationem* și nu *ad validitatem*.

5. 6. Efectele contractului.

Efectele contractului individual de muncă reies din următoarea precizare a Codului muncii: „munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă”.

Prin urmare, salariatul obține un salariu pentru munca depusă, vechime în muncă și în consecință alte drepturi derivate din vechimea acumulată, iar angajatorul beneficiază de munca depusă în temeiul contractului.

5. 7. Obiectul contractului.

La contractele sinalagmatice fiecare parte se obligă la o prestație proprie, care este indisolubil legată de prestația celeilalte părți.

Contractul individual de muncă fiind sinalagmatic are ca obiect prestațiile reciproce ale părților, adică, pe de o parte, *prestarea muncii de către salariat*, iar pe de altă parte, *salarizarea muncii de către angajator*.

⁴⁶ A se vedea art. 15 din Codul muncii (de exemplu, este lovit de nulitate absolută contractul individual de muncă care are ca obiect producerea de substanțe psihotrope).

⁴⁷ A se vedea art. 16 alin. 1, 2 din Codul muncii.

⁴⁸ Forma scrisă a contractului reprezintă o condiție de probă a contractului individual de muncă și nu una de valabilitate a acestuia - A se vedea în acest sens A. Țiclea și colectivul de autori, *op. cit.*, pag. 392 ; I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 328-329.

⁴⁹ A se vedea art. 16 alin. 1 din Codul muncii.

Modelul de contract de muncă⁵⁰, cere subiecților contractului să precizeze clar și expres obiectul acestuia.

5. 8. Conținutul contractului⁵¹.

Contractul individual de muncă conține două categorii de clauze: *generale*, care se regăsesc în orice contract, și *speciale*, caracteristice unor anumite contracte de muncă.

a) Clauze generale. Obligația angajatorului de informare⁵² cu privire la clauzele generale anterior încheierii sau modificării contractului.

Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la *clauzele generale*⁵³ pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

Informarea prealabilă încheierii contractului individual de muncă a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, anterior modificării contractului individual de muncă cu privire la clauzele esențiale/generale ale contractului

Potrivit art. 17 alin. 1 și 3 din Codul muncii *persoana selectată* în vederea angajării va fi informată de către angajator cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract. Astfel, persoana selectată va fi informată cu privire la la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților; b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri; c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului; d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului; e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului; f) riscurile specifice postului; g) data de la care contractul urmează să își producă efectele; h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora; i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; j) condițiile de

⁵⁰ Publicat în "Monitorul Oficial al României", partea I, nr. 139 din 04. 03. 2003 și aprobat prin Ordinul 64/2003.

⁵¹ Conținutul minim al contractului individual de muncă, care trebuie respectat de către toți angajatorii, este stabilit prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64 din 28 februarie 2003, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 139 din 4 martie 2003, modificat prin Ordinul nr. 76/2003, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 159 din 12 martie 2003.

Astfel, potrivit modelului cadru, contractul individual de muncă cuprinde cel puțin următoarele elemente: părțile contractului; obiectul contractului; durata contractului; locul de muncă; felul muncii; atribuțiile postului; condiții de muncă; durata muncii; concediul de odihnă; salarizarea; drepturi specifice privind securitatea și sănătatea în muncă; alte clauze (de ex. referitoare la perioada de probă, termenul de preaviz, clauza de neconcurență, etc); drepturi generale ale părților; dispoziții finale; semnătura părților contractante.

⁵² Pentru câteva considerații cu privire la obligația de informare A se vedea A. Țiclea, *Soluții și propuneri privind interpretarea și aplicarea unor dispoziții ale Codului muncii*, în Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 2/2003, pag. 7-8.

⁵³ În literatura de specialitate clauzele contractului individual de muncă sunt clasificate în clauze fundamentale (referitoare la durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă) și clauze obișnuite. A se vedea în acest sens I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 397-414.

acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul; l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână; m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului; n) durata perioadei de probă.

Cu privire la aceste informații furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Codul muncii instituie regula potrivit căreia toate elementele din informarea prealabilă trebuie să se regăsească ulterior și în conținutul contractului individual de muncă.

Art. 17 alin. 5 din Codul muncii stabilește că „Orice modificare a unuia dintre elementele informării, menționate mai sus, în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil”.

La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă oricare dintre părți poate fi asistată de către terți, conform propriei opțiuni, obligația confidențialității păstrându-se.

Obligația de informare cu privire la orice modificare, care poate influența executarea contractului, trebuie instituită și salariatului, chiar dacă legea nu prevede expres acest lucru, având în vedere principiul bunei-credințe și prevederile art. 8 din Codul muncii⁵⁴.

Sanctiunea nerespectării obligației de informare pe care o are angajatorul este reglementată în așa fel încât să fie declanșată la inițiativa salariatului, și nu în mod obiectiv, de drept. Astfel, dacă angajatorul nu își execută obligația de informare anterior momentului lansării ofertei de încheiere sau modificare a contractului individual de muncă ori, după caz, a prestării activității în străinătate, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

b) Clauze specifice⁵⁵.

În afara clauzelor generale prevăzute la art. 17 din Codul muncii, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

Sunt considerate clauze specifice, exemplificativ⁵⁶:

⁵⁴ Pentru detalii A se vedea I. T. Ștefănescu și Ș. Beligrădeanu, *op. cit.* pag. 41-42

⁵⁵ Clauzele specifice au fost delimitate în clauze speciale prevăzute de Codul muncii (clauza cu privire la formarea profesională, clauza de neconcurență, clauza de mobilitate, clauza de confidențialitate) și clauze speciale neprevăzute de Codul muncii (clauza privind drepturile de proprietate intelectuală, clauza de obiectiv, clauza de delegare de atribuții, clauza de restricție în timpul liber, etc) - A se vedea I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 414-444.

⁵⁶ Pe lângă aceste clauze speciale, expres enunțate de legiuitor, părțile pot stabili și alte clauze cu condiția ca acestea să respecte normele legale imperative, de ordine publică precum și bunele moravuri.

(1) Clauza cu privire la formarea profesională⁵⁷.

Această clauză are în vedere situațiile în care angajatorul împreună cu salariatul stabilesc modalitatea de formare profesională individualizată, care de foarte multe ori implică scoaterea din producție a salariatului.

Dacă participarea la cursuri sau stagii de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare vor fi suportate de către acesta, salariatului revenindu-i obligația de a nu încheia contractul individual de muncă din inițiativa lui mai repede de o anumită perioadă de timp (ex. pentru o perioadă de stagiu profesional mai mare de 60 de zile inițiativa încetării contractului trebuie să apară după cel puțin 3 ani).

Problema formării profesionale este prevăzută în Titlul VI al Codului muncii, unde sunt prezentate exhaustiv și câteva tipuri speciale de contracte de formare profesională, analizate în curs la un alt capitol.

(2) Clauza de neconcurență⁵⁸.

Această clauză îl obligă pe salariat să nu presteze, în interesul propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său ori să nu presteze o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul său și îl obligă pe angajator să îi plătească salariatului, ca și compensație, o indemnizație lunară.

Indemnizația de neconcurență datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului. Ea reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, deductibilă din calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Clauza poate fi negociată și cuprinsă în contractul individual de muncă la încheierea acestuia sau pe parcursul executării lui.

Clauza de neconcurență își produce efectele • numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, • cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, • perioada pentru care își produce efectul clauza, • terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, • precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

Ea începe să-și producă efectele la data încetării contractului individual de muncă, pentru o perioadă de maximum 2 ani, numită perioadă de neconcurență.

⁵⁷ A se vedea art. 188-197 din Codul muncii.

⁵⁸ A se vedea Ovidiu Macovei, *Clauza de neconcurență*, în Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 2/2004, pag. 74-87. Autorul face câteva distincții interesante între clauza de neconcurență și obligația de neconcurență – componentă a obligației de fidelitate.

Prin urmare, părțile pot conveni numai asupra aplicabilității clauzei după încetarea contractului individual de muncă, nu și asupra perioadei de extraactivitate, care este precizată de legiuitor. Orice contract care stipulează o altă perioadă, mai mare, este nul din acest punct de vedere. Prin *excepție* însă, clauza încetează dacă • contractul a încetat de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 lit. d), f), g), h), și j) din Codul muncii, sau • la inițiativa angajatorului, din motive neimputabile salariatului.

Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține. La sesizarea salariatului sau a Inspectoratului Teritorial de Muncă instanța competentă poate *diminua* efectele clauzei de neconcurență.

Sanctiunea nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență este aceea că salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Se poate spune că ne aflăm în fața unei prelungiri privind fidelitatea față de angajator după încetarea contractului de muncă. Totuși, trebuie subliniat faptul că o astfel de clauză va fi avută în vedere numai atunci când pentru angajator ar exista riscul transmiterii de informații foarte importante, care ar pune în pericol buna desfășurare a activității lui.

(3) Clauza de mobilitate⁵⁹.

Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc faptul că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(4) Clauza de confidențialitate⁶⁰.

Prin această clauză, părțile convin că, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

Nerespectarea clauzei de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Prin inserarea acestei clauze într-un contract individual de muncă se pretinde salariatului fidelitate totală față de angajator, și păstrarea secretului profesional.

Pe lângă aceste clauze speciale enunțate expres de Codul muncii pot fi întâlnite clauze precum: **clauza stabilitate⁶¹; clauza de relație cu publicul⁶²; clauza de risc⁶³ , clauza privind**

⁵⁹ A se vedea I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 429-432.

⁶⁰ Ibidem, pag. 427-429.

⁶¹ Este acea clauză prin care angajatorul încearcă să primească o garanție de la salariat în ceea ce privește durata muncii acestuia în cadrul unității, fluctuația de personal creând mari probleme unor agenți economici și totodată salariatul primește garanții contractuale că nu va fi supus mobilității prin delegare, detașare sau în alte situații prevăzute de lege .

drepturile (patrimoniale) de autor, clauza de conștiință, clauza de fidelitate (însoțită de sporul de fidelitate) și altele.

5. 9. Acte necesare la încheierea contractului individual de muncă.

La încheierea contractului individual de muncă salariatul trebuie să prezinte mai multe acte printre care:

- **carte de identitate/buletinul de identitate, act prin care se face dovada cetățeniei române și a domiciliului, precum și codul numeric personal (CNP).**

- *dovada vechimii în muncă, după caz, prin: extras certificat al prin carnetul de muncă* (document unic, act oficial și personal care nu poate fi cedat sau înstrăinat, în care se consemnează vechimea în muncă, vechimea în funcție, meseria sau specialitatea până la data de 01.01.2011) și/sau prin *adeverință de vechime*.

- *certificatului medical-fișa de aptitudine*. O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical⁶⁴, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

Nerespectarea acestei cerințe atrage nulitatea contractului individual de muncă, cu excepția situației când salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă.

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 reglementări speciale.

Codul muncii prevede că este interzisă solicitarea, la angajare, a testelor de gravitate⁶⁵. Această dispoziție are menirea de a preveni discriminarea femeilor gravide la angajare în raport cu celele femei sau cu bărbații, știut fiind că angajatorului nu îi convine angajarea unei persoane care în scurt timp va pleca în concediu de maternitate.

Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații: **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 ori 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

⁶² O astfel de clauză este frecvent întâlnită la contractele care stabilesc pentru salariat ca loc de muncă un spațiu cu fluctuație mare de public și stare de stres mărită (ex. instituțiile bancare).

⁶³ Este inserată în contractele individuale de muncă în care felul muncii sau locul de muncă implică riscuri mari pentru salariat (ex. alpinisții, scafandrii).

⁶⁴ La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

⁶⁵ A se vedea art. 9 alin. 2 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, prin care se instituie interdicția solicitării unui test de gravitate unei candidate la încadrarea în muncă.

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 alimentară, 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.

- *actele originale referitoare la studiile și calificările cerute* pentru ocuparea funcției sau executarea meseriei respective.

- *aviz de angajare/detașare, permis de ședere permanentă pe teritoriul României în scop de muncă, certificatul de căsătorie și pașaportul, în cazul cetățenilor străini*⁶⁶.

5. 10. Condiția referitoare la aptitudinile profesionale și personale.

Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea⁶⁷.

Modalitățile în care urmează să se realizeze această verificare sunt stabilite în *contractul colectiv de muncă* aplicabil, în *statutul de personal* - profesional sau disciplinar - și în *regulamentul intern*, în măsura în care *legea* nu dispune altfel.

Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale. Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu *încunoștințarea* prealabilă a celui în cauză.

5. 11. Condiția referitoare la concurs sau examen în sectorul public.

Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz. Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament⁶⁸ aprobat prin hotărâre a Guvernului.

⁶⁶ A se vedea O.G. nr. 25 din 26 august 2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 640 din 30 august 2014

⁶⁷ Pentru detalii privind condițiile și modalitățile de verificare a pregătirii și aptitudinilor profesionale A se vedea I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 348-358; A. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, *op. cit.*, pag. 371-373.

⁶⁸ Hotărârea nr. 286 din 23 martie 2011 pentru aprobarea **Regulamentului-cadru** privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.221 din 31 martie 2011.

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

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

6. Perioada de probă⁶⁹.

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă⁷⁰:

- de cel mult **90 de zile calendaristice** pentru funcțiile de executie și 30 de zile calendaristice pentru persoanele cu handicap,
- de cel mult **120 de zile calendaristice** pentru funcțiile de conducere,
- de cel mult **6 luni** pentru absolvenții instituțiilor de învățământ care se încadrează la debutul lor în profesie.

La sfârșitul perioadei de stagi, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul⁷¹.

Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă. Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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 același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta, printr-o notificare scrisă⁷², la inițiativa oricăreia dintre părți.

⁶⁹ Este reglementată de prevederile art. 31-33 din Codul muncii.

⁷⁰ Pentru câteva precizări doctrinare asupra perioadei de probă A se vedea I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 358-368; A. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, *op. cit.*, pag. 373-377.

⁷¹ A se vedea art. 31 alin. 5 din Codul muncii și Legea nr. 335 din 10 decembrie 2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicată în Monitorul Oficial nr. 776 din 12 decembrie 2013.

⁷² A se vedea art. 31 alin. 3 din Codul muncii.

Perioada de probă, fiind o modalitate de verificare a cunoștințelor profesionale ale salariaților, constituie o clauză contractuală lăsată la latitudinea părților, care nu are efect rezolutoriu⁷³, dar care dă posibilitatea oricăreia dintre părți să denunțe unilateral contractul individual de muncă, fără preaviz, la sfârșitul perioadei, sau, excepțional, și pe parcursul perioadei⁷⁴.

Notificarea trebuie comunicată celeilalte părți, anterior încetării contractului individual de muncă

7. Evidența muncii prestate în temeiul contractului individual de muncă.

Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă conferă salariatului vechime în muncă⁷⁵ și este evidențiată în carnetul de muncă (până la data de 01.01.2011), în prezent fiind evidențiată în registrul general de evidență a salariaților

(1) Carnetul de muncă.

Carnetul de muncă a fost reglementat de Decretul nr. 92/1976⁷⁶ și Ordinul ministrului muncii nr. 136/1976⁷⁷ prin care a fost aprobată Metodologia de întocmire, completare, păstrare și evidență a carnetelor de muncă.

Carnetul de muncă este actul oficial prin care se dovedește vechimea în muncă, vechimea neîntreruptă în muncă, vechimea neîntreruptă în aceeași unitate, vechimea în funcție, meserie sau specialitate; timpul lucrat în locuri de muncă cu condiții deosebite, salariul de bază și alte drepturi ce se includ în acesta, în raport de care se stabilesc și se acordă drepturile de personal.

De asemenea, în carnetul de muncă, se înscriu datele privind starea civilă, pregătirea școlară și profesională a titularului, precum și toate elementele care țin de încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

Decretul nr. 92/1976 și Ordinul 136/1976 *au conținut prevederi* referitoare la completarea, păstrarea și evidența carnetelor de muncă, rectificarea mențiunilor înscrise în carnetele de muncă, procedura de urmat în caz de furt, pierdere sau distrugere a carnetului de muncă; actele pe baza cărora se fac înscrierile în carnetele de muncă; organul competent să rețină pentru cercetări carnetul de muncă; reconstituirea carnetului de muncă⁷⁸.

Persoanele fizice și juridice care au deținut sau păstrat, potrivit prevederilor legale, carnete de muncă, precum și inspectoratele teritoriale de muncă au fost obligate să pună aceste documente la dispoziția caselor județene de pensii pe a cărei rază teritorială își au domiciliul

⁷³ A se vedea Sanda Ghimpu, *Termenul de încercare în contractul de muncă*, în "Justiția Nouă" nr. 1/1991, pag. 47-51; A. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, Ov. Ținca, *op. cit.*, pag. 377

⁷⁴ A se vedea Ș. Beligrădeanu, I. T. Ștefănescu, *op., cit.* pag. 33

⁷⁵ Art. 16 alin. 3 din Codul muncii

⁷⁶ Publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 27 aprilie 1976.

⁷⁷ Publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 76 din 29 iulie 1976.

⁷⁸ A se vedea în acest sens și prevederile art. 296 alin. 2 din Codul muncii modificat prin Legea nr. 541/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003.

sau sediul în vederea scanării acestor documente și arhivarea lor în format electronic. Carnetele de muncă au fost însoțite de copia actului de identitate al titularului, din care să rezulte codul numeric personal.

După încheierea operațiunilor de înregistrare a datelor, carnetele de muncă, în original, s-au predat deținătorilor de la care au fost preluate.

(2) Registrul general de evidență a salariaților.

Registrul general de evidență a salariaților este reglementat de Codul muncii (art. 34) și succesiv de Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților⁷⁹, modificată și competată prin Hotărârea Guvernului nr. 1094/2006⁸⁰; Hotărârea Guvernului nr. 53/2007⁸¹, și Ordinul nr. 20/2007 privind aprobarea procedurii de transmitere a registrului general de evidență a salariaților în format electronic⁸². Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților⁸³ și Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților⁸⁴

Registrul general de evidență a salariaților a fost conceput de legiuitor să înlocuiască evidența muncii prin carnetul de muncă, având până la data de 01.01.2011 o aplicabilitate subsecventă.

Obligația înființării registrului general de evidență a salariaților aparține tuturor angajatorilor. *Excepție* fac misiunile diplomatice, oficiile consulare străine cu sediul în România și reprezentanțele din România ale persoanelor juridice străine pentru perioadele în care contractele individuale de muncă încheiate cu cetățenii români se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Angajatorii care au înființate sucursale, agenții, reprezentanțe sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă, pot delega acestora și competența înființării registrului⁸⁵.

Completarea și transmiterea datelor în registru se realizează de către una sau mai multe persoane nominalizate prin decizie scrisă de către angajatori (cu excepția celor menționați anterior), de către persoanele care au aceste atribuții stabilite prin fișa postului în cazul

⁷⁹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 22 februarie 2006.

⁸⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 746 din 31 august 2006.

⁸¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 64 din 26 ianuarie 2007.

⁸² Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 din 25 ianuarie 2007.

⁸³ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 27 mai 2011

⁸⁴ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1005 din 19 decembrie 2017

⁸⁵ 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 general de evidență a salariaților 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 evidență a salariaților în format electronic.

angajatorilor prevăzuți la art. 1 lit. b) și de către prestatorii prevăzuți la art. 1 alin. (5) din H.G. nr. 905/2017.

Registrul se întocmește în format electronic de către angajatori cu ajutorul aplicației informatice distribuită gratuit de Inspekția Muncii. Art. 5 alin. 1 și 2 din H.G. nr. 905/2017 stabilește că „Datele în registru se completează și se transmit on-line pe portalul Inspekției Muncii. Evidența datelor din registru, transmise de angajatorii prevăzuți la art. 1, se ține într-o bază de date administrată de Inspekția Muncii.

Registrul se completează de către angajator în ordinea încheierii, modificării sau încetării contractelor individuale de muncă, și cuprinde următoarele elemente (art. 3 alin. 2 din H.G. nr. 905/2017):

a) datele de identificare ale angajatorului persoană fizică sau juridică de drept privat, respectiv instituție/autoritate publică/altă entitate juridică care angajează personal în baza unui contract individual de muncă, cum ar fi: denumire, cod unic de identificare - CUI, codul de identificare fiscală - CIF, sediul social și numele și prenumele reprezentantului legal - pentru persoanele juridice, respectiv: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, domiciliul - pentru persoanele fizice;

b) datele de identificare ale salariaților, cum ar fi: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, cetățenia și țara de proveniență - Uniunea Europeană - UE, non-UE, Spațiul Economic European - SEE;

c) data încheierii contractului individual de muncă și data începerii activității;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative;

e) tipul contractului individual de muncă;

f) durata contractului individual de muncă, respectiv nedeterminată/determinată;

g) durata timpului de muncă și repartizarea acestuia, în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial;

h) salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă;

i) datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară;

j) data transferului astfel cum este prevăzut la art. 90 alin. (9) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul;

k) data preluării prin transfer, astfel cum este prevăzut la art. 90 alin. (9) din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 32 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și datele de identificare ale angajatorului de la care se face transferul;

l) data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face detașarea;

m) data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită de Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea

beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;

n) data la care începe și data la care încetează detașarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, statul în care urmează să se realizeze detașarea, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;

o) perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale;

p) data și temeiul legal al încetării contractului individual de muncă.

Registrul general de evidență a salariaților în format electronic se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială angajatorul își are sediul sau domiciliul, cu respectarea următoarelor termene (art. 4 din H.G. nr. 905/2017):

„ a) datele prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. a-i (elementele/clauzele esențiale ale contractului individual de muncă) se transmit cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul în baza unui contract individual de muncă;

b) datele referitoare la transfer prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. j-k se transmit în termen de 5 zile lucrătoare de la data transferului, respectiv de la data preluării prin transfer;

c) datele referitoare la *detașare* prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. l) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului;

d) datele referitoare la *detașarea transnațională* prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. m) și n) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului pe teritoriul altui stat;

e) datele referitoare la *suspendarea contractului de muncă* prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. o) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția situației absențelor nemotivate când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării;

f) datele referitoare la *încetarea* contractului individual de muncă prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. p) se transmit cel târziu la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă.

(2) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. d)-g) se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când înregistrarea în registru se face în termen de 20 de zile de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

Orice modificare a salariului de bază lunar brut, indemnizațiilor, sporurilor, precum și alte adaosuri, se transmit în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

(4) Orice modificare privind perioada de detașare prevăzută la art. 3 alin. (2) lit. l)-n) se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării.

(5) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a) și b) se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariției modificării.

(6) Orice corecție a erorilor survenite în completarea registrului se face la data la care angajatorul a luat cunoștință de acestea”.

Angajatorul are obligația de a întocmi un *dosar personal* pentru fiecare dintre salariați și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

Dosarul personal al salariatului cuprinde cel puțin: ♦ actele necesare angajării, ♦ contractul individual de muncă, ♦ actele adiționale și celelalte acte referitoare la executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, ♦ precum și orice alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completărilor în registru.

Registrele și dosarele personale ale salariaților se vor păstra în condiții care să asigure securitatea datelor și să îndeplinească condițiile necesare pentru păstrarea lor îndelungată și corespunzătoare.

Angajatorul este obligat să elibereze salariatului, la solicitarea scrisă a acestuia, copii, certificate de reprezentant legal al acestuia sau de persoana împuternicită de angajator pentru conformitate cu originalul, ale documentelor axizate în dosarul personal, ale paginii/paginilor din registru electronic, care cuprinde/cuprind înscrierile referitoare la persoana sa și/sau un document care să ateste activitatea desfășurată de către acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

8. Cumulul de funcții⁸⁶.

Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, la același angajator sau la angajatori diferiți, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea⁸⁷. Prin excepție, legea poate interzice cumulul de funcții în anumite situații determinate.

Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

Legile speciale nu interzic cumularea mai multor funcții, ele stipulează unele situații • de incompatibilitate privind funcția, • de excepții de la posibilitatea cumulării de funcții sau chiar • de interzicere a cumulării de venituri.

Declararea funcției de bază are ca efect completarea în carnetul de muncă numai de către angajatorul cu care a fost încheiat contractul de bază, pentru contractele individuale de muncă aflate în cumul perioada de vechime în muncă fiind specificată pe baza unor adeverințe speciale⁸⁸.

⁸⁶ Codul muncii a abrogat Legea 2/1991- privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991

⁸⁷ Art. 35 din Codul muncii.

⁸⁸ Adeverințele trebuie să fie întocmite conform Decretului nr. 92/1976

În forma actuală de reglementare a cumulului de funcții, fiecărui angajator îi revine obligația de a achita toate obligațiile, care decurg din încheierea unui contract individual de muncă (salariul, concediul de odihnă, plata către bugetul asigurărilor sociale etc)⁸⁹.

9. Încadrarea în muncă și detașarea cetățenilor străini pe teritoriul României

Cetățenii străini pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza avizului de angajare/detașare eliberat în conformitate cu dispozițiile O.G. nr. 25 din 26 august 2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 640 din 30 august 2014.

10. Executarea contractului individual de muncă.

10. 1. Noțiune.

Executarea contractului individual de muncă presupune exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor de către cele două părți ale contractului, salariatul și angajatorul.

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. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

10. 2. Drepturile și obligațiile salariatului.

Codul muncii stabilește, în art. 39⁹⁰, cu valoare minimală, câteva drepturi și câteva obligații ale salariatului, care se completează cu drepturile și obligațiile prevăzute în legi speciale.

- Astfel, salariatul are, *în principal*, următoarele **drepturi**: a) dreptul la salarizare pentru munca depusă; b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal; c) dreptul la concediu de odihnă anual; 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.

- Salariatului îi revin, *în principal*, următoarele **obligații**: a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului; b) obligația de a respecta disciplina muncii; 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

⁸⁹ Prin plata la bugetul asigurărilor sociale de către fiecare angajator, se ajunge la recunoașterea unei valori mai mari pentru stagiul de cotizare (Legea 19/2000 privind sistemul public de pensii).

⁹⁰ Art. 39 a fost contestat la Curtea constituțională pe motiv de neconstituționalitate, iar Curtea s-a pronunțat prin Decizia nr. 24/2003 în sensul constituționalității textului de lege.

serviciu; e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate; f) obligația de a respecta secretul de serviciu.

10. 3. Drepturile și obligațiile angajatorului.

Acestea sunt prevăzute în art. 40 din Codul muncii, și reprezintă un punct de plecare în negocierea contractului individual de muncă de la care părțile nu pot să se abată.

- 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 încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil; 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.

- Angajatorului îi revin, *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, periodicitatea comunicărilor stabilindu-se 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.

11. Modificarea contractului individual de muncă.

11. 1. Obiectul modificării.

Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: a) durata contractului; b) locul muncii; c) felul muncii; d) condițiile de muncă; e) salariul; f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

11. 2. Condiția acordului părților. Principiu și excepții.

În principiu, contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților, prin încheierea unui act adițional.

Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă, însă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de C. Muncii.

- Astfel, **locul muncii** poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de

muncă. Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

(a) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

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.

(b) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an. În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

Salariatul poate *refuza* detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea. Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat. Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea. În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Astfel, considerăm că, întrucât art. 42 din Codul muncii prevede că locul de muncă poate fi modificat unilateral de către angajator, atât în cazul delegării cât și în cazul detașării, aceste două modalități de modificare a contractului individual de muncă constituie acte unilaterale ale angajatorului în forma lor inițială, ca prim act de modificare a unor elemente contractuale.

• Angajatorul poate modifica temporar **locul și felul muncii**, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de *forță majoră*, cu titlu de *sanctiune disciplinară* sau ca *măsură de protecție a salariatului*, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Măsura trecerii temporare în altă muncă, chiar dacă are caracter excepțional și este posibilă și fără consimțământul salariatului îi dă acestuia din urmă posibilitatea să se adreseze organului jurisdicțional, dacă apreciază că drepturile sale au fost încălcate.

Trecerea temporară în altă muncă este posibilă și în alte unități, în acest caz măsura combinându-se cu detașarea.

Situații de trecere temporară în altă muncă pot fi, spre exemplu:

- înlocuirea unei persoane care lipsește temporar de la serviciu și căruia angajatorul este obligat să-i păstreze postul.
- cu titlu de sancțiune disciplinară (retrogradarea în funcție pentru o perioadă de până la 60 de zile).
- ca măsură de protecție a salariatului (este obligatorie dacă există o recomandare medicală pentru a se presta o muncă mai ușoară de către salariat)
- în caz de forță majoră, dar numai pe perioada în care acționează această împrejurare.

Salariații trecuți temporar în altă muncă sunt obligați să îndeplinească sarcinile noului loc de muncă, să respecte disciplina stabilită.

La expirarea perioadei, salariatul revine la locul de muncă inițial, pe funcția prevăzută în contract.

12. Suspendarea contractului individual de muncă.



Drepturi vs Muncă vs Grevă

12. 1. Noțiune. Efecte. Tipuri de suspendare.

Suspendarea contractului individual de muncă desemnează, în fapt, încetarea temporară a raporturilor de muncă.

Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator. Alte drepturi și obligații ale părților pot continua să existe pe durata suspendării, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau regulamente interne. În cazul suspendării contractului individual

de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, însă, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

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

● **Suspendarea de drept.** Contractul individual de muncă se suspendă de drept, adică în virtutea unor prevederi legislative și fără a fi nevoie de acordul celeilalte părți (angajatorul), în următoarele situații:

a) concediu de maternitate.



Ordonanța de urgență nr. 158/2005 – privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, modificată și completată⁹¹, reglementează concediul pentru sarcină și lăuzie, de care poate beneficia pe o perioadă de 126 de zile orice femeie, care are calitatea de asigurat (cotizant la fondul asigurărilor sociale).

Cuantumul lunar al indemnizației de maternitate este de 85% din media veniturilor lunare din ultimele 6 luni, anterioare primei zile de concediu medical.

Pentru această indemnizație nu se datorează contribuția de asigurări sociale, durata concediului reprezentând perioada asimilată stagiului de cotizare.

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

Sunt reglementate două tipuri concedii medicale⁹² pentru **incapacitate temporară de muncă**:

b.1 concedii medicale și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii;

b.2 concedii medicale și indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale;

Aceasta suspendare (cu cele două variante ale ei) este independentă de voința salariatului, din cauza apariției unei boli obișnuite ori a unui accident în afara muncii ori survenirii unei boli profesionale sau a unui accident de muncă. În această perioadă salariatul fiind în

⁹¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1074 din 29 noiembrie 2005

⁹² A se vedea art. 2 alin. 1 lit. a și b din Ordonanța de urgență nr. 158/2005 – privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, modificată și completată

incapacitate de a munci, primește o indemnizație de asigurare socială în funcție de salariul acestuia și de tipul bolii.

Dreptul la concediile și indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă este condiționat de plata contribuției de asigurări sociale de sănătate destinată suportării acestor indemnizații, denumită în continuare contribuție pentru concedii și indemnizații⁹³.

Cu toate acestea, Codul muncii nu exclude posibilitatea suspendării de drept a contractului individual incapacitate temporară de muncă, chiar dacă salariatul nu îndeplinește condițiile de acordare a indemnizației prevăzute de lege⁹⁴.

Durata de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este de 90 de zile în baza certificatului medical eliberat de medicul specialist, putând fi prelungită până la 183 de zile în interval de un an, socotită din prima zi de îmbolnăvire, în această din urmă caz de către medicul specialist cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale (începând cu a 91-a zi) .

Legiuitorul a instituit și excepții privind durata de acordare a concediului și a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă, după cum urmează:

a) un an, în intervalul ultimilor 2 ani, pentru tuberculoză pulmonară și unele boli cardiovasculare, stabilite de Casa Națională de Asigurări de Sănătate, denumită în continuare CNAS, cu acordul Ministerului Sănătății;

b) un an, cu drept de prelungire până la un an și 6 luni de către medicul expert al asigurărilor sociale, în intervalul ultimilor 2 ani, pentru tuberculoză meningeală, peritoneală și urogenitală, inclusiv a glandelor suprarenale, pentru SIDA și neoplazii, în funcție de stadiul bolii;

c) un an și 6 luni, în intervalul ultimilor 2 ani, pentru tuberculoză pulmonară operată și osteoarticulară;

⁹³ A se vedea art. 3 din Ordonanța de urgență nr. 158/2005 – privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, modificată și completată. Art. 3¹ din Ordonanța de urgență nr. 158/2005 stabilește că: „Pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, persoanele prevăzute la art. 1 trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții: a) să îndeplinească stagiul minim de cotizare prevăzut de prezenta ordonanță de urgență; b) să prezinte adeverința de la plătitorul de indemnizații din care să reiasă numărul de zile de concediu de incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12 luni, cu excepția urgențelor medico-chirurgicale sau a bolilor infectocontagioase din grupa A;

⁹⁴ Art. 7 din Ordonanța de urgență nr. 158/2005: „ Stagiul minim de asigurare pentru acordarea drepturilor prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a)-d) este de 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical”; iar art. 9

stabilește că „Asigurații au dreptul la concedii și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, fără condiții de stagiul decotizare, în cazul urgențelor medico-chirurgicale, tuberculozei, bolilor infectocontagioase din grupa A, neoplaziilor și SIDA. Lista cuprinzând urgențele medico-chirurgicale, precum și bolile infectocontagioase din grupa A este stabilită prin hotărâre a Guvernului”.

d) 6 luni, cu posibilitatea de prelungire până la maximum un an, în intervalul ultimilor 2 ani, pentru alte forme de tuberculoză extrapulmonară, cu avizul medicului expert al asigurărilor sociale. (art. 13 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005)

Art. 18 lit. c din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 stabilește că salariații care au mai mult de 90 de zile de concediu pentru incapacitate temporară de muncă, au dreptul la *concedii și indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă*, beneficiind de tratament balnear, în conformitate cu programul individual de recuperare.

Dacă bolnavul nu se recuperează la expirarea duratelor de acordare a indemnizației, *medicul curant propune pensionarea de invaliditate*. Pe durata incapacității temporare de muncă salariații nu pot fi concediați (art. 60 alin 1 lit. a din Codul muncii).

c) carantină.

În situația apariției unor boli contagioase sau a unor epidemii, care pun în pericol viața și sănătatea unei colectivități, unitățile angajatoare sunt obligate să ia măsuri de izolare a salariaților ceea ce duce inevitabil la o întrerupere temporară a activității.

Potrivit art. 20 din Ordonanța de urgență nr. 158/2005: „(1) Concediul și indemnizația pentru carantină se acordă asiguraților cărora li se interzice continuarea activității din cauza unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică.

(2) Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru carantină reprezintă 75% din baza de calcul stabilită conform art. 10⁹⁵”.

d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel.

Suspendarea se aplică contractelor individuale de muncă ale salariaților care la un moment dat au fost aleși sau numiți în funcții de demnitate publică, în Parlament, Guvern, consilii județene sau locale, prefecturi, primarii, etc.

⁹⁵ În mod similar Normele de aplicare a Ordonanței de urgență nr. 158/2005 stabilește că „Art. 37(1) Concediul și indemnizația pentru carantină se acordă asiguraților cărora li se interzice continuarea activității din cauza unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică. (2) Certificatul de concediu medical pentru carantină se eliberează de medicul curant asiguraților cărora li se interzice continuarea activității din cauza unei boli contagioase, pe durata stabilită în certificatul eliberat de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică. Dacă durata perioadei de carantină stabilită de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică depășește 90 de zile nu este necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale. (3) Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru carantină se determină conform art. 20 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. (4) Indemnizația pentru carantină se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate”

Perioada executării mandatului va fi luată în calcul pentru stabilirea vechimii în muncă, iar pe postul devenit temporar vacant va fi încadrată o altă persoană numai cu contract de muncă pe durată determinată.

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat.

Conform Legii nr 62/2011, a *dialogului social*, membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale, pe perioada salarizării de către organizația sindicală, li se suspendă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, aceștia păstrând funcția și locul de muncă avut anterior precum și vechimea în muncă, respectiv în specialitate sau funcție publică, deținută în condițiile legii.

Pe postul acestora pot fi angajate persoane numai cu contract individual de muncă pe durată determinată.

f) forță majoră⁹⁶.

Raportându-ne la textul art. 1351 din Codul civil constatăm că *forta majoră* este “un eveniment extern”, cu caracter imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil, care își are originea independent de voința subiecților contractului individual de muncă.

Sunt considerate cauze de forță majoră: catastrofele naturale (secetă, cutremur, inundații, furtuni), criza grava de materii prime, dificultăți în aprovizionare și transport, conflictele de muncă (pentru neparticipanții la grevă). În aceste situații, când salariații se află în imposibilitatea prestării muncii/îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, aceștia sunt exonerati de îndeplinirea obligațiilor contractuale.

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală.

Potrivit art. 23 alin. 5 din Constituția României, prin raportare la dispozițiile art. 226, din Codul de procedură penală, judecătorul, la propunerea procurorului, poate emite mandatul de arestare preventivă, (dacă sunt întrunite condițiile legale) pentru o durată ce nu poate depăși 30 de zile.

Suspendarea contractului individual de muncă durează până la încetarea arestării, clasare, scoaterea de sub urmărire, încetarea urmăririi penale, dată la care salariatul trebuie să se prezinte la locul de muncă. Aceste dispoziții trebuie coroborate cu dispozițiile *art. 61 lit. b din Codul muncii care stabilesc dreptul angajatorului de a concedia salariatul care este arestat sau arestat la domiciliu mai mult de 30 de zile în condițiile Codului de procedură penală.*

⁹⁶ **Art. 1351 din Codul civil reglementează forța majoră și cazul fortuit:** “(1) Dacă legea nu prevede altfel sau părțile nu convin contrariul, răspunderea este înlăturată atunci când prejudiciul este cauzat de forță majoră sau de caz fortuit. (2) Forța majoră este orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil. 3) Cazul fortuit este un eveniment care nu poate fi prevăzut și nici împiedicat de către cel care ar fi fost chemat să răspundă dacă evenimentul nu s-ar fi produs. 4) Dacă, potrivit legii, debitorul este exonerat de răspundere contractuală pentru un caz fortuit, el este, de asemenea, exonerat și în caz de forță majoră”.

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.

Pentru toate categoriile de funcții pentru a căror exercitare este necesar un aviz, autorizație, atestat sau orice alt document care are același scop și efect (atorizarea exercitării funcției/meseriei/profesiei) legiuitorul a prevăzut suspendarea de drept a contractului, pentru o perioadă de 6 luni începând cu data de la care au expirat avizele, autorizațiile ori atestările necesare exercitării profesiei. Dacă salariatul nu face demersurile necesare reînnoirii avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

i.1 concediul de risc maternal.

Ordonanța de urgență nr. 96/2003, introduce un alt concediu, diferit de concediul de maternitate, numit **concediul de risc maternal**.

De acest concediu beneficiază salariată însărcinată sau care a născut, dacă desfășoară la locul de muncă o activitate, care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, ori cu repercursiuni asupra sarcinii și alăptării, iar angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să dispună măsura modificării condițiilor sau programului de muncă al acesteia sau măsura repartizării ei la alt loc de muncă, fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa și a fătului sau copilului.

Concediul de risc maternal se solicită de către angajată și nu poate depăși 120 de zile, medicul de familie sau medicul specialist eliberând un certificat medical în acest sens. El nu poate fi efectuat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Acest concediu se acordă:

- ◆ integral sau fracționat, până în a 63-a zi anterioară datei estimate a nașterii copilului, respectiv anterioară datei intrării în concediului de maternitate;
- ◆ integral sau fracționat, după expirarea concediului postnatal obligatoriu, în cazul în care salariată nu a solicitat concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.
- ◆ integral sau fracționat, înainte sau după nașterea copilului, pentru salariată care nu îndeplinește condițiile pentru a beneficia de concediul de maternitate, în conformitate cu prevederile legii.

Cuantumul lunar al indemnizației de risc maternal este egal cu 75% din media veniturilor lunare realizate în ultimele 10 luni anterioare primei zile înscrise în certificatul medical.

Durata concediului de risc maternal reprezintă perioadă asimilată stagiului de cotizare în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

i.2) indemnizație pentru reducerea duratei normale a timpului de muncă cu o pătrime;

Chiar dacă nu suntem în prezența unei suspendări propriu-zise a contractului individual de muncă, aceasta este o situație trebuie asimilată unei suspendări a contractului de muncă, întrucât are în vedere suspendarea cu o pătrime a duratei normale a timpului de muncă art. 18 lit. a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005. În acest caz, salariații care nu mai pot realiza norma de muncă (durata normală a muncii înscrisă în contractul individual de muncă) beneficiază de o indemnizație pentru reducerea timpului de muncă, egală cu diferența dintre baza de calcul stabilită conform art. 10 din ordonanță și venitul salarial brut realizat de asigurat prin reducerea timpului normal de muncă, fără a depăși 25% din baza de calcul (art. 19 ali. 1 și 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005).

Un alt caz⁹⁷, a fost, pentru un interval scurt de timp, cel în care, pentru administratorul sau directorul societății comerciale pe acțiuni, pe perioada îndeplinirii mandatului de administrator, sau director desemnat de către adunarea generală ordinară a acționarilor, contractul individual de muncă se suspendă, dacă acesta era desemnat din rândul salariaților societății.

Aceeași suspendare se declanșează și în cazul în care administratorul sau directorul ales, urma să încheie contract individual de muncă cu societatea pe care a ales să o administreze.

Prevederea avea ca scop, eliminarea situației de incompatibilitate între funcția de administrator, sau director (deci un reprezentant al patronatului) și funcția de salariat (un posibil membru sindical).

Suspendarea contractului individual de muncă se întindea pe durata pentru care, persoana în cauză, accepta contractul de mandat, contract care se comunică la Oficiul Registrului Comerțului.

Încapând cu data de 29 iunie 2007 contracte individuale de muncă ale directorilor sau administratorilor încetează de drept, de la data intrării în vigoare a Ordonanței de urgență nr. 82/2007 sau, de la data acceptării mandatului⁹⁸.

● Suspendarea prin actul unilateral al salariatului.

În conformitate cu art. 51 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 ani⁹⁹;

⁹⁷ A se vedea Legea nr. 441/2006, privind modificarea și completarea Legii nr. 31/1990, privind societățile comerciale, republicată și al Legii 26/1990 privind registrul comerțului, republicată, publicată în Monitorul Oficial nr. 955 din 28 noiembrie 2006, modificată și completată prin Ordonanța de urgență nr. 82 /2007, privind modificarea și completarea Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale și a altor acte normative incidente.

⁹⁸ A se vedea pentru detalii Capitolul "Încetarea de drept a contractului individual de muncă".



Muncă versus concediu îngrijire copil

Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani și a indemnizației aferentă acestui concediu, în situația în care salariatul îndeplinește condițiile de stagiul de cotizare, este reglementat în principal de dispozițiile **Ordonanței de urgență nr. 111 din 8 decembrie 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor⁹⁹, cu modificările și completările ulterioare.**

Potrivit art. 2 din **Ordonanța de urgență nr. 111/2010** alin. 1 „Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni¹⁰¹ venituri din salarii și

⁹⁹ Protecția acordată mamei (familiei) este în conformitate cu prevederile Legii nr. 452/2002 - pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952, adoptată la cea de-a 88-a sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii la Geneva la 15 iunie 2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 535 din 23 iulie 2002. A se vedea și Ordonanța de urgență nr.148/2005, privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1008 din 14 noiembrie 2005, care a transpus inițial prevederile Clauzei 2 - Concediul pentru creșterea copilului, pct.1,2, pct.3 lit.a)-c), precum și ale pct.8 din anexa la Directiva 96/34/CE din 3 iunie 1996 referitoare la Acordul - cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat între UNICE, CEIP și CES, publicată în Jurnalul Oficial nr.145 din 19 iunie 1996.

¹⁰⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din 10 decembrie 2010.

¹⁰¹ Art. 2 alin. 5 stabilește că „Cele 12 luni prevăzute la alin. (1) pot fi constituite integral și din perioadele în care persoanele s-au aflat în una sau mai multe dintre următoarele situații:

- a) au beneficiat de indemnizație de șomaj, stabilită conform legii, sau au realizat perioade de stagiul de cotizare în sistemul public de pensii, în condițiile prevăzute de actele normative cu caracter special care reglementează concedierile colective;
- b) s-au aflat în evidența agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, în vederea acordării indemnizației de șomaj;
- c) au beneficiat de concedii și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- d) au beneficiat de concedii medicale și de indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale, în baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată;
- e) au beneficiat de pensie de invaliditate, în condițiile legii;
- f) se află în perioada de întrerupere temporară a activității, din inițiativa angajatorului, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, potrivit legii;
- g) au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului;
- h) au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea sau, după caz, pentru îngrijirea copilului cu handicap;
- i) au beneficiat de concediu fără plată pentru creșterea copilului;

asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultura, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

- j)** se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și începerea unui alt contract de muncă pe durată determinată, așa cum este aceasta definită de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- k)** au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate;
- l)** au efectuat sau efectuează serviciul militar pe bază de voluntariat, au fost concentrați, mobilizați sau în prizonierat;
- m)** frecventează, fără întrerupere, cursurile de zi ale învățământului preuniversitar, inclusiv în cadrul programului "A doua șansă", sau, după caz, universitar la nivelul studiilor universitare de licență ori de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, în țară sau în străinătate, într-un domeniu recunoscut de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, cu excepția situației de întrerupere a cursurilor din motive medicale;
- n)** au calitatea de doctorand, în condițiile prevăzute de Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;»
- o)** se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ preuniversitar și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ preuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
- p)** se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, organizat potrivit legii, și începerea învățământului universitar, cursuri de zi, în același an calendaristic;
- q)** se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, cursuri de zi, cu sau fără examen de licență sau de diplomă, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
- r)** se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
- s)** se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
- t)** se află în perioada de 60 de zile de la finalizarea cursurilor învățământului obligatoriu sau, după caz, de la absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master și postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, cu sau fără examen de absolvire, în vederea angajării ori, după caz, trecerii în șomaj, calculate începând cu data de 1 a lunii următoare finalizării studiilor;
- u)** au beneficiat de concediu fără plată pentru a participa la cursuri de formare și perfecționare profesională din inițiativa angajatorului sau la care acesta și-a dat acordul, organizate în condițiile legii;
- v)** se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului medical superior, organizat potrivit legii, cu examen de licență organizat în prima sesiune, și începerea primului rezidențiat după absolvire.

Alin. 2 „Cuantumul indemnizației lunare prevăzute la alin. (1) este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. Cuantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei”.

Stimulentul de inserție

În vederea stimulării reintegrării anticipate în muncă/activitate a beneficiarilor de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului, anterior împlinirii de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, legiuitorul a instituit un stimulent financiar, numit stimulent de inserție, care potrivit dispozițiilor art. 7 din *Ordonanța de urgență nr. 111/2010 se acordă astfel:*

Alin. 1) Persoanele care, în perioada în care sunt îndreptățite să beneficieze de concediul pentru creșterea copilului, prevăzut la art. 2 alin. (1), obțin venituri supuse impozitului potrivit art. 3 au dreptul la un stimulent de inserție în cuantum lunar de 50% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la art. 2 alin. (2).

Alin. 2) Pentru persoanele care obțin venituri supuse impozitului potrivit art. 3, cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, stimulentul de inserție se acordă astfel:

- a) până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani;
- b) până la împlinirea de către copil a vârstei de 4 ani, în cazul copilului cu handicap, fără a beneficia în această perioadă de prevederile art. 31 alin. (1) și (2).

Alin. 3) În cazul persoanelor care beneficiază de indemnizația lunară și solicită dreptul la stimulent de inserție, plata acestei indemnizații se suspendă.

Alin. 4) Începând cu drepturile lunii aprilie 2017, cuantumul stimulentului de inserție se stabilește la 650 lei.

Alin. 5) Pentru drepturile ulterioare datei prevăzute la alin. (4), cuantumul stimulentului de inserție prevăzut se majorează prin hotărâre a Guvernului”.

Garantarea juridică a dreptului la concediu pentru creșterea copilului.

Pe lângă drepturile principale acordate salariatului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv în vârstă de până la 3 ani –concediu, indemnizație sau stimulent de inserție, legiuitorul a instituit *un set de drepturi suplimentare pentru salariat, după cum urmează:*

Perioada în care beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1) din *Ordonanța de urgență nr. 111/2010 (art. 21 și 22):*

-persoana îndreptățită are calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate, fără plata contribuției de asigurări sociale de sănătate;

-constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii drepturilor de pensie în sistemul public și a drepturilor stabilite de Legea nr. 76/2002;

-constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor

Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

Deasemenea art. 25 stabilește că:

„(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariaței/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

b) salariaței/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție prevăzut la art. 7.

(3) Interdicția prevăzută la alin. (2) se extinde, o singură dată, cu 6 luni, după revenirea definitivă a salariaței/salariatului în unitate.

(4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii”.

Potrivit art. 26 alin. 2 „Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 25.

Trebuie menționat că salariații (după caz, funcționarii publici sau alte categorii asimilate acestora), care nu îndeplinesc condițiile de stagiu de cotizare, pot beneficia de concediu pentru creșterea copilului fără acordarea indemnizației. În această situație perioada concediului pentru creșterea copilului constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate, dar nu și stagiul de cotizare

Din perspectiva efectelor contractului individual de muncă suntem în prezența unei suspendări a acestuia din inițiativa salariatului, așa cum stabilesc dispozițiile art. 51 alin. 1 lit. a din Codul muncii, aspect concretizat în decizia de suspendare a contractului individual de muncă, în temeiul cererii emise de salariat. Încetarea Situația de suspendare a contractului individual de muncă, respectiv de încetare a suspendării se completează și se transmite în mod corespunzător în registrul general de evidență a salariaților, în temeiul dispozițiilor art. 4 alin. 1 lit. e prin raportare la prev. art. 3 alin. 2 lit o din H.G. nr. 907/2017, cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării contractului individual de muncă.

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.

Concediul poate fi cerut de unul dintre părinți, handicapul copilului dovedindu-se cu certificatul medical emis, în condițiile legii.

Durata de acordare a indemnizației în această situație este de *maximum 45 de zile* calendaristice pe an pentru un copil, cu excepția situațiilor în care copilul este diagnosticat cu boli infectocontagioase, neoplazii, este imobilizat în aparat gipsat sau este supus unor intervenții chirurgicale. Durata concediului medical în aceste cazuri va fi stabilită de medicul

curant, iar după depășirea termenului de 90 de zile, de către medicul specialist, cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale¹⁰².

Cuquantumul brut lunar al indemnizației pentru îngrijirea copilului bolnav este de 85% din media veniturilor lunare de pe ultimele 6 luni din cele 12 luni, din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția pentru concedii și indemnizații.

Un caz nou de suspendare a contractului individual de muncă prin actul unilateral al salariatului este și cel în care se solicită **concediu pentru creșterea copilului cu handicap cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani**¹⁰³.

De concediu și indemnizație beneficiază, la cerere, unul dintre părinți, persoana căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului profesionist, precum și care a fost numit tutore.

Perioada în care o persoană beneficiază de acest concediu constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii drepturilor de pensii prevăzute de sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, precum și perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediiile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările ulterioare.

Conform art. 30 Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 cuantumul brut lunar al indemnizației pentru îngrijirea copilului bolnav este de 85% din baza de calcul stabilită conform art. 10 din același.

Perioada concediului constituie vechime în muncă și în serviciu, care se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu aceasta.

c) concediu paternal.



versus



¹⁰² A se vedea art. 29 din Ordonanța de urgență nr. 158/2005 privind concediiile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, modificată, completată și aprobată de Legea nr. 399/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 901 din 11 iunie 2006.

¹⁰³ A se vedea Ordonanța de urgență nr. 14/2007 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 187 din 19 martie 2007.

Concediul paternal se acordă tatălui copilului nou-născut pe o perioadă de 5 zile lucrătoare (în caz excepțional de 15 zile) și este reglementat în special de Legea nr. 210/1999-*legea concediului paternal*.

Concediul se acordă la cerere, în primele opt săptămâni de la nașterea copilului, fiind justificat cu certificatul de naștere, din care să rezulte calitatea de tată a solicitantului.

Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egal cu salariul corespunzător perioadei respective. În cazul în care tatăl copilului a absolvit și cursurile de puericultură durata concediului este de 10 zile lucrătoare.

În cazul decesului mamei copilului în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de către mamă. Pe perioada concediului tatăl copilului beneficiază de o indemnizație egală cu ajutorul pentru sarcină și lăuzie convenit mamei.

Din cauza lipsei de informare, mulți tați nu solicită efectuarea concediului paternal, iar angajatorii nu aduc la cunoștință posibilitatea efectuării acestui concediu.

d) concediu pentru formare profesională.

Codul muncii prevede dreptul salariaților de a beneficia, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cu plată sau fără plată¹⁰⁴.

Salariații au dreptul la concediu de formare profesională, fără plată pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior (art. 156 alin. 2 din Codul muncii).

Un tip distinct de concediu de formare profesională este cel reglementat de prevederile art. 157 din Codul muncii (care are și un caracter oarecum sancționator la adresa angajatorului), astfel:

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat *obligația de a asigura pe cheltuiiala 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 (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 *nm*).

(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)''.

Obligația angajatorului la care face referire art. 157 alin. 1 din Codul muncii este reglementată de dispozițiile art. 194 din Codul muncii:

¹⁰⁴ Art. 156 din Codul muncii.

„(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori”.

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

Unele legi, care reglementează exercitarea diferitelor profesii, prevăd suspendarea contractului individual de muncă pe perioada cât durează mandatul pentru funcțiile de conducere în cadrul organismelor profesionale de conducere.

O astfel de prevedere este cuprinsă în *Legea privind exercitarea profesiei de medic, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Medicilor din România*¹⁰⁵, precum și în *Legea privind exercitarea profesiei de farmacist, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Farmaciștilor din România*¹⁰⁶.

f) participarea la grevă.

Conform dispozițiilor *Legii nr. 62/2011 a dialogului social*, art. 195 alin. 1: „Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate”.

Precizăm că participarea la grevă este o situație de suspendare de drept a contractului individual de muncă numai în situația în care aceasta este legală, adică declanșată după parcurgerea procedurilor de soluționare a conflictelor colective de muncă: conciliere (obligatorie), mediere și arbitraj (facultative), numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia (a grevei propriu-zise) a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin două zile lucrătoare înainte (art. 182 din *Legea nr. 62/2011*).

g) concediul de acomodare de maximum un an acordat salariatului care dobândește calitatea de adoptator (art. 50-54 din *Legea nr. 273/2004* privind procedura adopției).

Adoptatorul sau, opțional, oricare dintre soții familiei adoptatoare denumit în continuare *persoană îndreptățită*, poate beneficia de un concediu de acomodare cu durata de maximum

¹⁰⁵ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 650 din 12 decembrie 2000, cu modificările ulterioare

¹⁰⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 89 din 14 mai 1997, cu modificările ulterioare.

un an, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției, precum și de o indemnizație lunară, raportată la indicatorul social de referință, în cuantum de 3,4 ISR¹⁰⁷.

Deasemenea, *salariatului sau, după caz, salariații soț și soție care adoptă* au dreptul la *timp liber* pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an, care se acordă pe baza cererii solicitantului, la care se anexează calendarul întâlnirilor sau, după caz, programul de vizite, întocmite de direcția competentă¹⁰⁸.

Perioada concediului de acomodare constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare, vechime în muncă, în serviciu și în specialitate, care se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu aceasta (art. 53 alin. 3 și 5 din *Legea* nr. 273/2004 privind procedura adopției).

h) absențe nemotivate.

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 (art. 51 alin. 2 din Codul muncii). Este o reglementare lacunară, chiar ilogică, a acestui tip de suspendare a contractului individual de muncă, pe de o parte, din perspectiva subiectivă a salariatului care are posibilitatea să-și suspende executarea obligațiilor contractuale (fără o motivare anume, pur subiectiv, după bunul plac), pe de altă parte, din perspectiva obligației angajatorului să asigure cadrul „legal” pentru această posibilitate (pur subiectivă) a salariatului, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Mai mult, absențele nemotivate de la locul de muncă pot reprezenta, și de cele mai multe ori în practica normativă disciplinară a angajatorilor reprezentă, abateri disciplinare în sensul celor prevăzute de art. 247 alin. 2 din Codul muncii. În lipsa unor prevederi de acest fel în cuprinsul actelor juridice mai sus menționate, așa cum se întâmplă în numeroase situații în practică, se instituie și poate dura o stare de incertitudine contractuală care poate fi soluționată eventual prin complicata procedură disciplinară.

În temeiul dispozițiilor art. 4 alin. 1 lit. e prin raportare la prev. art. 3 alin. 2 lit. o din H.G. nr. 907/2017, absențele nemotivate se transmit în registrul general de evidență a salariaților în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării.

De *lege ferenda* se impune reglementarea unei situații de încetare de drept a contractului individual de muncă sau a unui caz de concediere din inițiativa angajatorului, în cazul în care salariatul absentează mai mult de 30 de zile (fără alte formalități cum.

● Suspendarea prin actul unilateral al angajatorului.

¹⁰⁷ A se vedea art. 50 alin. 1 și 2 din *Legea* nr. 273/2004 privind procedura adopției.

¹⁰⁸ A se vedea art. 54 alin. 1 și 2 din *Legea* nr. 273/2004 privind procedura adopției. Încălcarea de către angajator a dispozițiilor art. 54 alin. 1 constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.500 lei.

Art. 52 din Codul muncii care reglementează situațiile de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului a fost supus unor numeroase modificări, urmare a controlului de constituționalitate la care a fost suspus de Curtea Constituțională prin câteva decizii, ce au modificat conținutul și efectele textului legal, astfel:

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului (art. 52 Codul muncii¹⁰⁹) în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii. Acest text și-a încetat efectele juridice prin Decizia Curții Constituționale nr. 261 din 5 mai 2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 511 din 7 iulie 2016, care a admis excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, constatându-se că acestea sunt neconstituționale.

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 judecătorești¹¹⁰.

Art. 52 alin. 1 lit. b teza întâi „**în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului**” a fost declarat neconstituțional prin Decizia Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 431 din 17 iunie 2015

Art. 52 alin. 1 lit. b teza a doua -**în cazul în care salariatului a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești, este în continuare aplicabil.**

Această suspendare nu are caracter sancționator, ci de măsură de precauție pentru a nu permite exercitarea atribuțiilor de serviciu de către persoane incompatibile cu funcția deținută (spre exemplu contabilul în cauză în care este trimis în judecată pentru evaziune fiscală, referentul de resurse umane pentru fals și uz de fals și altele).

Suspendarea durează până la: (1) condamnarea, rămasă definitivă, situație în care contractul încetează de drept în temeiul art. 56 lit. h din Codul muncii, ca măsură de siguranță sau măsură complementară, sau în temeiul art. 56 lit. f, ca urmare a condamnării penale; (2) achitarea sau încetarea procesului penal hotărâtă de instanța penală.

În cazul acestei situații de suspendare, dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, 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 (art. 52 alin. 2).

c) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă.

Potrivit art. 52 alin. 1 lit. c din Codul muncii, contractul poate fi suspendat din inițiativa angajatorului” în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea

¹⁰⁹ A se vedea și Decizia nr. 24/2003 a Curții constituționale.

¹¹⁰ Dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare; „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. 52 alin. 3 din Codul muncii).

Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariații 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; de asemenea, legea prevede că salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Această suspendare este o reglementare nouă în legislația muncii fiind vorba de așa-numitul *șomaj tehnic*.

În această situație suspendarea din cauza unor probleme tehnice, care duc la întreruperea activității, implică și obligația salariaților de a rămâne la dispoziția angajatorului, care poate dispune oricând reînceperea activității.

c¹) 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.

Acest text pune în acord prevederile Codului muncii cu dispozițiile Codului de procedură penală, singura chestiune problematică în aceste cazuri fiind cea a încunoștințării angajatorului de către salariat, sau după caz, de instanța de judecată (așa cum ar fi util să se procedeze în practică) asupra situației judiciare a salariatului.

d) pe durata detașării.

Detașarea reprezintă *o situație de suspendare a contractului individual de muncă la angajatorul (primar, inițial-A) care face detașarea, din dispoziția acestuia, salariatul urmând să presteze munca în temeiul deciziei (dispoziției) de detașare la un nou angajator (secundar -B), la solicitarea acestuia din urmă.*

Durata detașării-de maximum un an din dispoziția angajatorului, cu posibilitatea prelungirii din 6 în 6 luni cu acordul părților (care reprezintă și durata suspendării contractului individual de muncă), precum și condițiile în care se poate dispune/realiza detașarea sunt reglementate de dispozițiile art. 45-47 ale Codului muncii (analizate în secțiunile anterioare).

Detașarea reglementată de dispozițiile Codului muncii-situație de suspendare a contractului individual de muncă, nu se confundă cu „detașarea transnațională” reglementată de dispozițiile Legii nr. 16 din 17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, de prevederile Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii ori ale Directivei 2014/67/UE a

Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei nr. 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”), în acest caz fiind aplicabile și dispozițiile art. 18 din Codul muncii referitoare la informarea salariatului care urmează să presteze munca în străinătate, precum și la elementele- clauzele obligatorii ale contractului de muncă prev. de dispozițiile art. 18 alin. 1 lit. a-c din Codul muncii (având caracter completator la dispozițiile art. 17 alin. 3 din Codul muncii). Precizăm că „*detașarea transnațională*” nu este un caz de suspendare a contractului individual de muncă.

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

● Suspendarea prin acordul părților.

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

Pentru salariații din sistemul privat numărul de zile pentru acest concediu se stabilește prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul de ordine interioară, Codul muncii neprevăzând un număr maxim posibil de a fi efectuat.

● Din analizarea situațiilor care impun suspendarea contractului individual de muncă se poate constata că unele au o durată determinată de timp (ex. concediul paternal, concediul de maternitate); altele au o durată relativ determinată (ex. concediul pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani pentru cel cu handicap) iar altele au o durată incertă de efectuare (ex. participarea la greva, carantina, forța majoră).

13. Încetarea contractului individual de muncă



Concediere abuzivă versus încetare amiabilă a contractului de muncă!

13. 1. Modalități.

La încetarea contractului individual de muncă angajatorul trebuie să țină cont de principiile legalității, bunei-credințe și a înlăturării oricăror forme de discriminare¹¹¹.

¹¹¹ A se vedea art. 8 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată.

Modalitățile de încetare a contractelor de muncă pot fi clasificate astfel:

- a) După rolul voinței părților contractul poate înceta: ● de drept; ● ca urmare a acordului părților; ● ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți.
- b) După motivele care determină încetarea contractului de muncă există: ● concediere pentru motive care țin de persoana salariatului; ● concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului.
- c) După numărul persoanelor a căror contracte de muncă încetează (pentru motive care nu țin de persoana salariatului) există: ● concediere individuală; ● concediere colectivă.

13. 2. Încetarea de drept a contractului individual de muncă. Cazuri de încetare de drept (art. 56 din Codul muncii).

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;

Contractul de muncă fiind un contract *intuitu personae* (încheiat în virtutea calităților personale ale salariatului), munca nu poate fi prestată decât de către cel în cauză, motiv pentru care moartea acestuia atrage încetarea de drept a contractului de muncă. Pentru identitate de rațiune, contractul individual de muncă încetează de drept la data decesului angajatorului persoană fizică. Mai mult, în această situație de cele mai multe ori este necesară o autorizare individuală, eliberată pe baza unor criterii de studii/calificare/competențe (cum este în cazul persoanelor fizice autorizate sau al profesiilor liberale), astfel încât moștenitorii nu se pot subroga în drepturile celui autorizat care are și calitatea de angajator.

În mod similar, dizolvarea angajatorului persoană juridică (care semnifică încetarea capacității juridice), în cazurile de condițiile prevăzute în actul normativ de reglementare (ex. societăți comerciale, asociații și fundații, organizații sindicale sau patronale), sau, după caz, în actul normativ de înființare (ex. autorități sau instituții publice, regii autonome, companii naționale), are ca efect încetarea de drept a contractelor individuale de muncă.

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
De asemenea, punerea sub interdicție a salariatului persoană fizică atrage încetarea de drept a contractului individual de muncă, întrucât acesta este lipsit de exercițiul drepturilor civile.

Prin abrogarea acestei prevederi obligația încetării raporturilor de muncă rămâne în sarcina lichidatorului, pentru societățile aflate în cazul reorganizării judiciare.

Situația se complică, atunci când persoanele care reprezintă angajatorul persoană juridică, nu mai pot fi contactate (în cele mai des întâlnite cazuri aceștia fiind plecați din țară pentru o perioadă incertă), și nici nu au numită o persoană care să-i reprezinte iar procedura lichidării nu este declanșată, ajungându-se până în momentul radierei la Registrul Comerțului.

c) c.1 la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani.

Art. 56 alin. 3 din Codul muncii stabilește că „Angajatorul nu poate îngădi sau limita dreptul salariaților de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

c.2 la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

c.3 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.

Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia, nulitate care poate fi însă acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege¹¹².

În principiu nulitatea contractului individual de muncă este remediabilă, adică poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege (de exemplu prezentarea ulterioară a certificatului medical din care rezultă că salariatul este apt de muncă; acordul exprimat ulterior de părinții minorului cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani acoperă lipsa acestuia la încheierea contractului de muncă).

Așa cum s-a aratat în literatura de specialitate există și situații în care nulitatea este neremediabilă¹¹³ - de exemplu încadrarea în munca a unui minor sub 15 ani iar acest fapt a fost constat înainte de împlinirea vârstei de 15 ani.

Nulitatea contractului individual de muncă poate fi și parțială, în situația în care numai o clauză este afectată de nulitate

În aceasta situație clauza afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, va fi înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu. Aceasta se justifică deoarece părțile nu pot fi puse în situația anterioară, prestațiile persoanei în cauza realizându-se succesiv.

¹¹² Pentru detalii asupra efectelor și caracterului nulității, A se vedea *Ibidem*, pag. 281-283.

¹¹³ A se vedea D. V. Firoiu, *op. cit.*, pag. 227.

Potrivit art. 57 alin. 6 din Codul muncii constatarea nulității și stabilirea efectelor acesteia se poate face prin acordul părților.

În cazul în care părțile nu se înțeleg nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Nulitatea își produce efecte numai pentru viitor, de la data constatării acesteia prin acordul părților sau a rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de constatare a nulității¹¹⁴.

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;

Nerespectarea de către angajator a prevederilor legale cu privire la concediere poate atrage după sine obligarea acestuia de către instanța de judecată la reintegrarea în funcția deținută anterior a salariatului concediat netemeinic și nelegal. În această situație contractul de muncă al persoanei încadrate ulterior pe postul respectiv încetează de drept.

Prin urmare, în situația în care, după rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești de reintegrare, salariatul concediat nelegal nu-și exprimă intenția de a reveni la locul de muncă deținut anterior, este inoportun și inutil să fie considerat încetat de drept contractul individual de muncă al persoanei încadrate ulterior.

În cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept ca și consecință a împrejurării descrise mai sus, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea sa profesională (art. 61 alin. 1 din Codul muncii).

f) Ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramânerii definitive a hotărârii judecătorești¹¹⁵;

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

În cazul meseriilor și profesiilor pentru exercitarea cărora este necesară existența unor avize, autorizații sau atestări, retragerea acestora echivalează cu încetarea de drept a contractului individual de muncă al celui în cauză.

Obținerea acestor avize, autorizații sau atestări este motivată de specificul fiecărei profesii sau meserii care presupune o calificare corespunzătoare, precum și anumite aptitudini pe care cel ce dorește să exercite acea meserie sau profesie trebuie să le aibă, tocmai pentru îndeplinirea sarcinilor de la locul de muncă ales. Retragerea avizului, autorizației sau atestatului de către autoritatea sau organismul competent se face numai în momentul în care nu mai sunt îndeplinite condițiile din momentul acordării acestora.

Persoanele care optează pentru exercitarea unor profesii sau meserii și pentru încadrarea în funcții pentru care reglementările legale cer și existența avizului, autorizației ori atestării din partea unor autorități de specialitate se afla într-o situație diferită față de celelalte categorii de

¹¹⁴ A se vedea Decizia Curții Constituționale nr. 378/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936 din 13 octombrie 2004

¹¹⁵ A se vedea Ordonanța de urgență nr. 65/2004, art. I, punctul 24

salariați cărora nu li se cer aceste documente în momentul încadrării în funcție, ceea ce justifică, în mod obiectiv și rezonabil, tratamentul juridic diferit¹¹⁶.

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 în condițiile prevăzute de Codul penal sau de legi speciale.

i) La data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, în special cu respectarea a dispozițiilor art. 82 și 84 din Codul muncii referitoare la contractul individual de muncă pe durată determinată.

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

Dacă părinții sau reprezentanții legali ai minorului constată că dezvoltarea psihică și/sau fizică precum și sănătatea salariatului minor este pusă în pericol, acordul lor, exprimat la încheierea contractului de muncă, poate fi retras, moment în care contractul încetează de drept¹¹⁷.

În doctrină¹¹⁸ există o serie întreagă de discuții, pornind de la rațiuni teoretice și practice, cu privire la inutilitatea întocmirii unui act constatator al încetării de drept a contractului individual de muncă.

Astfel s-a apreciat că, întrucât este vorba de o încetare în virtutea legii - *ope legis*, contractul este reziliat în chiar momentul apariției cauzei de încetare, fără să mai fie necesară vreo formalitate ori să intervină un act al angajatorului.

Cu toate acestea, art. 56 alin. 2 din Codul muncii a fost modificat și în prezent stabilește că: „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 angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare”.

Trebuie precizat că neîntocmirea și, după caz, necomunicarea deciziei de constatare a cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă (pentru situațiile prev. de art. 56 lit. c)-j) din Codul muncii, nu invalidează încetarea de drept a contractului individual de muncă (folosind, prin similitudine, o formulare oarecum forțată: decizia de constatare a încetării de drept a contractului individual de muncă nu este o condiție de validitate a acesteia). Legiuitorul nu a stabilit o sancțiune

¹¹⁶ A se vedea Decizia Curții Constituționale nr. 545/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 85 din 25 ianuarie 2005

¹¹⁷ În practică au fost întâlnite situații în care a existat acordul părinților la încheierea unui contract de muncă de către minorul cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani, chiar dacă munca prestată de minor afecta în mod vădit dezvoltarea psihică, sănătatea și pregătirea profesională a acestuia. În astfel de situații, organele cu atribuții de control în domeniul relațiilor de muncă vor înștiința autoritatea tutelară competentă, urmând ca aceasta să ia măsurile care se impun, iar angajatorul va fi sancționat în cazul încălcării regimului de muncă al minorilor.

¹¹⁸ A se vedea A. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, *op. cit.*, pag. 486-487

juridică, cum ar fi nelegalitatea încetării contractului, în cazul în care nu a fost emisă și comunicată decizia de constatare a încetării de drept a contractului, dar se poate admite ca, pe cale judiciară, salariatul care se consideră, din diverse motive, prejudiciat de încălcarea de către angajator a acestei obligații legale (și poate dovedi existența acestui prejudiciu), să fie despăgubit de către angajator.

13. 3. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților (art. 55 lit. b din Codul muncii)

Legiuitorul nu reglementează în detaliu încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților¹¹⁹. Pentru a fi în prezența acestui tip de încetare a contractului individual de muncă, este necesar ca acordul de voință să fie ferm, clar și să excludă orice incertitudine asupra consimțământului părților, în sensul încetării raporturilor de muncă.

Din rațiuni practice se impune ca la încetarea contractului de muncă prin acordul părților să fie întocmit un act juridic - *ad probationem*, din care să rezulte în mod clar intenția părților de a înceta raporturile de muncă.

Condițiile esențiale care trebuie îndeplinite în acest caz de încetare a contractului de muncă sunt :

- existența unui acord între cele două părți, angajator și angajat, exprimat în mod ferm, clar, fără echivoc din care să rezulte voința acestora de a înceta raporturile de muncă ;
- stabilirea unei date precise de încetare a contractului individual de muncă.

13. 4. Concedierea.

13. 4. 1. Noțiune. Tipuri.

Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă în cazurile, condițiile și termenele prevăzute de lege.

Concedierea poate fi dispusă: a) pentru motive care țin de persoana salariatului sau b) pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

13. 4. 2. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului.



¹¹⁹ Art. 55 lit. b din Codul muncii.

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.



Articolul 61 lit. a din Codul muncii conține în fapt mai multe ipoteze în care poate fi dispusă concedierea de către angajator, astfel :

-salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii.

De exemplu, se poate considera ca a săvârșit o abatere gravă salariatul care nu verifică, potrivit prescripțiilor, parametrii funcționali ai unor utilaje cu un grad ridicat de risc în exploatare, ceea ce poate pune în pericol de accidentare atât propria persoană cât și alți salariați.

Abaterile repetate pot determina de asemenea concedierea salariatului. Chiar dacă luate individual unele abateri nu pot fi considerate ca prezentând un grad ridicat de gravitate, totuși, săvârșirea lor în mod repetat, poate conduce la concluzia unei conduite necorespunzătoare a salariatului ce determină concedierea disciplinară a acestuia (de exemplu întârzierile repetate la serviciu).

În cazul în care abaterea săvârșită de salariat are un caracter neînsemnat angajatorul nu poate dispune concedierea pentru motive disciplinare¹²⁰.

-abateri grave sau abateri repetate de la regulile(norme, clauze) stabilite prin contractul individual de muncă. De exemplu nerespectarea clauzei de confidențialitate, de către salariat, stabilită conform prevederilor art. 26 din Codul muncii, poate determina angajatorul să dispună concedierea salariatului.

-abatere gravă sau abateri repetate de la regulile (norme, clauze) stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil;

-abatere gravă sau abateri repetate de la regulile stabilite prin regulamentul intern;

Regulamentul intern este în fapt legea angajatorului care conține un amalgam de norme de natură legală și contractuală, conținând și dispoziții normative proprii care reglementează în detaliu întreaga activitate a angajatorului ¹²¹.

¹²⁰ A se vedea practica judiciară comentată în Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 2/2004, pag. 138, 140 (decizie de concediere anulată pentru lipsa caracterului grav al abaterii disciplinare).

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

Având în vedere că *lipsa timp de cel puțin 30 de zile* a salariatului arestat preventiv, de la locul de muncă, poate cauza prejudicii angajatorului sau poate perturba procesul de muncă, angajatorul poate dispune concedierea salariatului în cauză, în vederea încadrării în muncă a unei alte persoane pentru înlocuirea salariatului astfel concediat.

În literatura de specialitate¹²² s-a arătat că măsura concedierii, în această situație, trebuie să fie dispusă anterior revenirii salariatului la lucru, întrucât după liberare concedierea nu se mai justifică pe temeiul art. 61 lit. b din Codul muncii.

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;

Condițiile necesare pentru a putea fi dispusă concedierea în această situație sunt următoarele :

- existența inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului ;
- inaptitudinea fizică și/sau psihică să fie constatată de organele de expertiză medicală competente ;
- inaptitudinea fizică și/sau psihică să nu permită salariatului să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- salariatul să nu accepte alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu capacitatea sa de muncă stabilită de medicul de medicina muncii (art. 64 alin. 1 din Codul muncii);

Dacă angajatorul nu are locuri de muncă vacante acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției județene de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului,

¹²¹ Spre exemplu, angajatorii pot stabili prin regulamentul intern situațiile care conduc la aplicarea unor sancțiuni disciplinare, inclusiv cele care conduc la concedierea salariatului, astfel: , consumul de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru și în incinta unității păzite; -injurii, amenințări, bruscări, loviri, denigrări, insulte la adresa colegilor și altor persoane; folosirea documentelor și a bunurilor acesteia în interes personal fără aprobare; întocmirea de pontaje sau foi de parcurs incorecte, fictive; incitarea la grevă, provocarea nejustificată a unor conflicte de muncă; refuzul nejustificat de a executa dispoziția de deplasare în interesul serviciului; refuzul repetat de a se prezenta la lucru sau de a executa activitățile stabilite în caz de forță majoră; refuzul repetat de a se prezenta la controalele privind starea sănătății; salariatul primește bani sau alte foloase necuvenite, pentru facilitarea unor avantaje sau servicii; salariatul încalcă în mod repetat prevederile fișei postului (a treia abatere); nesupunerea la testul alcoolic; părăsirea neautorizată a postului de pază sau a locului de muncă; sustragerea sub orice formă de bunuri și valori aparținând societății; inserarea sau publicarea în ziare, reviste, broșuri a unor comunicări în legătură cu activitatea unității, fără acordul administrației ”.

¹²² A se vedea A. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, *op. cit.*, pag. 494.

corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii, salariatul fiind informat asupra soluțiilor propuse de agenție.

În situația în care salariatul nu își manifestă în mod expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit, în termen de 3 zile lucrătoare de la data informării sale, angajatorul poate dispune concedierea.

Trebuie precizat că, în principiu, competența de a stabili capacitatea de muncă, deci și inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, aparține medicului de medicină a muncii care în baza investigațiilor clinice de specialitate pune concluziile asupra capacității de muncă a salariatului.

Nu orice inaptitudine fizică și/sau psihică poate atrage concedierea salariatului. Astfel, nevrozele, depresile în forme ușoare, pasagere, disfuncționalități temporare ale organismului nu pot constitui temei al concedierii salariatului.

În cazul concedierii pentru inaptitudine fizică și/sau psihică salariatul va beneficia de o compensație (stabilită prin contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă sau regulamentul intern).

De asemenea trebuie menționat că acest caz de concediere nu se confundă cu situația reglementată de art. 56 lit. c din Codul muncii când intervine încetarea de drept a contractului individual de muncă pentru invaliditate (gr. I,II sau III)

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Concedierea pentru necorespondere profesională poate fi dispusă dacă sunt îndeplinite următoarele condiții :

- să existe elemente, fapte, împrejurări care să determine presupunerea că salariatul este necorespunzător profesional;
- necoresponderea profesională se raportează la locul de muncă ocupat de salariat;
- necoresponderea profesională trebuie să fie stabilită în mod cert de către organul competent al angajatorului să efectueze procedura de evaluare profesională;
- salariatul să nu accepte alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea sa profesională;

În literatura de specialitate¹²³ și în practica judiciară există o serie întreagă de discuții, controverse și motivații referitoare la cazurile și condițiile în care poate fi dispusă concedierea pentru necorespondere profesională.

Angajatorii confundă de multe ori motivele care determină concedierea pentru necorespondere profesională cu cele care atrag concedierea disciplinară.

Pentru a stabili necoresponderea profesională a salariatului nu trebuie să ne raportăm necesarmente la conduita acestuia, întrucât se poate ca un salariat să aibă o conduită

¹²³ Ibidem, pag. 496-498.

necorespunzătoare dar să obțină rezultate profesionale deosebite (datorită capacităților sale intelectuale, experienței acumulate, abilităților personale etc), și invers, un salariat cu o conduită ireproșabilă poate să aibă rezultate profesionale slabe datorită lipsei abilităților sale de a se adapta la cerințele postului ocupat.

Prin urmare, ceea ce este important în stabilirea necorespunderii profesionale este rezultatul muncii salariatului și doar în subsidiar conduita necorespunzătoare a acestuia care poate fi una din cauzele rezultatelor profesionale ale salariatului.

- **Termenul de emiterie a deciziei de concediere.** În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la lit. **b), c) sau d)**, angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii. În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la lit. **a)**, angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 263 – 252 din Codul muncii. 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.

- **Cercetarea prealabilă.** Concedierea pentru săvârșirea unei *abateri grave* sau a unor *abateri repetate* de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

În cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform **procedurii de evaluare** stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură da activitate aplicabil, precum și prin regulamentul intern¹²⁴.

În prezent reglementarea procedurii este lacunară întrucât nu există posibilitatea și obligativitatea încheierii contractului colectiv la nivel național, iar cele încheiate la nivel sectorial, la nivel de grup de unități sau unități au în prezent o aplicare limitată și de cele mai multe ori nu conțin prevederi în acest sens.

Anterior, art. 77 din CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ UNIC LA NIVEL NAȚIONAL PE ANII 2007-2010 *stabilea că*: „Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespundere profesională, *cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă*, stabilită prin prezentul contract colectiv de munca”.

Procedura se efectua după cum urmează:

¹²⁴ Până la data stabilirii în contractul colectiv de muncă a procedurii de evaluare, se aplică în continuare dispozițiile art. 63 alin. 2 din Codul muncii în forma sa nemodificată (A se vedea art. I, punctul 28 din Ordonanța de urgență nr. 65/2005). Dacă în termen de un an de la intrarea în vigoare a ordonanței de urgență nu se stabilește procedura de evaluare în condițiile prevăzute mai sus, angajatorul va stabili această procedură prin regulament intern, în condițiile legii. Prevederile regulamentului intern referitoare la procedura de evaluare se aplică până la data stabilirii acesteia în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil.

“Evaluarea salariatului pentru necorespundere profesională se face de către o comisie numita de către angajator. Din comisie va face parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauza.

Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:

- a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
- b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauza.

În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauza a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

Necorespunderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.

Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul arătat anterior sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespundere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauza”.

De *lege ferenda* se impune reglementarea, în concret, în Codul muncii a procedurii de evaluare a salariaților.

● **Redistribuirea salariatului concediat.** În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la lit. **c)** și **d)**, precum și în cazul în care contractul individual de muncă a **încetat de drept** în temeiul art. 56 lit. f), (reintegrarea în funcție a celui concediat nelegal), angajatorul are obligația de a-i *propune* (1) 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. În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea *redistribuirii* (2) salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului pentru a-și manifesta expres *consimțământul* (3) cu privire la noul loc de muncă oferit. În cazul în care salariatul nu își manifestă expres *consimțământul* în termen, precum și după

notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, angajatorul poate dispune concedierea (4) salariatului.

13. 4. 3. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

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 acestuia¹²⁵.

Condiții necesare pentru a dispune concedierea :

-să existe necesitatea desființării locului de muncă, astfel încât menținerea acestuia în organigrama angajatorului să fie imposibilă sau inutilă;

-desființarea locului de muncă să fie determinată de unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana salariatului;

-desființarea locului de muncă să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă¹²⁶.

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 aplicabil¹²⁷.

Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar¹²⁸.

În cazul în care transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul salariatului, angajatorul este responsabil pentru încetarea contractului individual de muncă.

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi **individuală** sau **colectivă**. Concedierea individuală se face potrivit regulilor menționate mai sus.

● **Concedierea colectivă.** Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele precizate mai sus, a unui număr de:

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

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

¹²⁵ A se vedea art. 9 din Ordonanța de urgență nr. 55/2006.

¹²⁶ A se vedea decizia civilă nr. 1609/2003, Curtea de Apel București, Secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, în Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 1/2004, pag. 160-164.

¹²⁷ A se vedea art. 64 din Contractul colectiv de muncă nr. 981/08/2004, unic la nivelul ramurii industriei lemnului, publicat în Monitorul Oficial al României cu nr. 5cc din data de 22 aprilie 2004.

¹²⁸ A se vedea Legea nr. 67 din 22 martie 2006 privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 276 din 28 martie 2006.

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

La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.¹²⁹

Condițiile concedierii colective :

- să existe necesitatea desființării unor locuri de muncă la nivelul angajatorului ;
- desființarea locurilor de muncă să fie determinată de motive care nu țin de persoana salariatului
- desființarea locurilor de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă ;
- desființarea locurilor de muncă trebuie să intervină într-un interval de 30 de zile calendaristice ;
- să fie desființate un număr de locuri de muncă cel puțin egal cu cel menționat cu cel menționat în art. 68 din Codul muncii ;
- sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților trebuie să fie notificați de către angajator asupra intenției de concediere colectivă cu cel puțin *30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.*

În cazul concedierilor colective **angajatorului** îi revin următoarele **obligații**:

- a) 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 recurgere la măsuri sociale ce vizează în special sprijinul pentru recalificare sau reconversie profesională a salariaților concediați
- b) să pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților salariaților toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora.
- e) angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării privind intenția de concediere colectivă sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților, inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă: a) numărul total și categoriile de salariați; b) motivele care determină concedierea; 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

¹²⁹ A se vedea art. 11 din Ordonanța de urgență nr. 55/2006.

supuși concedierii, 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.

Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile astfel formulate în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora. În cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate în interiorul termenului de 30 de zile, la solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei de concediere cu maximum 10 zile calendaristice.

f) angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii acestora. În cazul în care în această perioadă angajatorul reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, salariații care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă. În acest sens angajatorul este obligat să transmită acestora o comunicare scrisă. În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Stabilirea cu strictețe de către legiuitor a condițiilor, termenelor, precum și obligațiilor angajatorului în cazul concedierii colective este utilă și pertinentă având în vedere consecințele asupra salariaților afectați de o asemenea măsură. Totuși, în practică, există numeroase situații în care se produce încetarea intempestivă a activității angajatorului, determinată de factori imprevizibili acestuia. Astfel, angajatorul este pus în imposibilitatea de a respecta termenele prevăzute de lege în cazul concedierii colective, menținerea în activitate a salariaților, în tot sau în parte, provocându-i pierderi însemnate și chiar intrarea în imposibilitate de plată.

Pentru asemenea situații procedura concedierii colective ar trebui simplificată, întrucât, așa cum este ea reglementată în prezent de Codul muncii, este imposibil de respectat.

● **Dreptul la preaviz.**

Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) (inaptitudine fizică sau psihică) și d) (necorespondere profesională), al art. 65 și 66 (concedierea pentru motive neimputabile salariatului) beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.

Fac *exceptie* persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se află în perioada de probă.

În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. 2, adică în situația absențelor nemotivate ale salariatului.

● **Decizia de concediere** se comunică salariatului în scris (de la acest moment produce efecte juridice) 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) din Codul muncii, 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.

• **Interdicții la concediere.**

(1) Este interzisă concedierea salariaților 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; de asemenea, este interzisă concedierea pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale. 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; f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; g) încetat efecte juridice; Prin Decizia Curții Constituționale nr. 814 din 24 noiembrie 2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 950 din 22 decembrie 2015, s-a admis excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, constatându-se că acestea sunt neconstituționale. h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

• **Controlul și sancționarea concedierilor nelegale.**

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

13. 5. Demisia (art.81 din Codul muncii)

The Resignation Duel.



<https://www.conductor.com/blog/2017/12/two-weeks-notice-is-bs/>

13. 5. 1. Noțiune.

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. Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

Manifestarea de voință a salariatului cu privire la încetarea contractului individual de muncă este irevocabilă retractarea ei fiind posibilă numai cu acordul expres sau implicit al angajatorului.

13. 5. 2. Condiții.



Demisie intempestivă versus demisie cu preaviz (comunicată angajatorului)

Legea stabilește anumite condiții pentru încetarea contractului de muncă prin demisie:

-notificarea angajatorului în scris de către salariat asupra hotărârii sale de a înceta contractul individual de muncă ;

-acordarea unui termen de preaviz a cărui durată este prevăzută în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă aplicabil, fără a putea fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere¹³⁰.

În perioada de preaviz salariatul este obligat să continue activitatea potrivit programului de lucru. Dacă nu se respectă această obligație poate să-i desfacă disciplinar contractul pentru absență nemotivată

¹³⁰ A se vedea art. 277 din Codul muncii

Trebuie precizat că salariatul nu face o cerere¹³¹ angajatorului, ci doar comunică acestuia în scris hotărârea sa de a înceta raporturile de muncă, astfel că, angajatorul nu se poate opune, nu se poate pronunța asupra oportunității demisiei (salariatul nefiind obligat să-și motiveze demisia, conform art. 81 alin. 3 din Codul muncii) și nici nu poate stabili alte condiții privind încetarea contractului de muncă prin demisie, în afara celor legale.

Existența comunicării scrise reprezintă o condiție de validitate¹³² a demisiei.

Demisia trebuie înregistrată la angajator în registrul de intrări-ieșiri a documentelor sau în alt mod reglementat prin regulamentul intern.

Din motive pur administrative, considerăm ca, și în această situație (identic cu încetarea de drept a contractului de muncă) se impune întocmirea unui act constatator al încetării contractului individual de muncă prin demisie, urmând ca în conținutul acestuia să fie menționat temeiul de drept și data încetării contractului individual de muncă.

În baza acestui document constatator, însoțit de o copie a demisiei se va face mențiunea corespunzătoare și în registrul general de evidență a salariaților.

Dacă angajatorul refuză să înregistreze demisia, salariatul poate face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

Salariatul este obligat să-i acorde angajatorului său preavizul prevăzut de lege sau, după caz, de contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă.



<https://www.seek.co.nz/career-advice/how-to-write-a-resignation-letter>

Demisia intempestivă, cu nerespectarea termenului de preaviz, poate atrage obligarea salariatului, de către instanțele de judecată (la solicitarea angajatorului), la plata unor daune interese care să acopere eventualele pagube provocate de lipsa salariatului de la locul de muncă.

De asemenea, dacă salariatul nu respectă termenul de preaviz, angajatorul poate dispune concedierea acestuia pentru motive disciplinare conform art. 61 lit. a din Codul muncii, întrucât pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să-și producă toate efectele.

În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

¹³¹ În această situație poate interveni încetarea contractului de muncă prin acordul părților conform art. 55 lit. din Codul muncii dacă și angajatorul își manifestă voința în acest sens.

¹³² A se vedea A. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, *op. cit.*, pag. 519, precum și autorii citați acolo.

În situația în care angajatorul refuză să-l mai primească la serviciu pe salariatul demisionar, se poate considera că acesta a renunțat la termenul de preaviz și nu mai poate dispune concedierea acestuia pentru motive disciplinare sau să solicite plata unor daune interese pentru prejudiciul suferit datorită lipsei salariatului de la locul de muncă.

13. 5. 3. Momentul încetării contractului în urma demisiei.

Există trei situații posibile din acest punct de vedere: **a)** la data *expirării* termenului de preaviz; **b)** la data *renunțării* totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv; **c)** la data notificării în scris a angajatorului, dacă demisia este determinată de neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă¹³³.

În literatura de specialitate¹³⁴ s-a subliniat faptul că încetarea contractului individual de muncă prin demisie atrage după sine imposibilitatea persoanei în cauză de a beneficia de indemnizație de șomaj, deoarece, în conformitate cu prevederile Legii nr. 76/2002 privind asigurările de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, modificată¹³⁵, și Normelor Metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002¹³⁶ (art. 5), încetarea contractului individual de muncă prin demisie reprezintă un motiv imputabil salariatului.

Totuși, o precizare se impune aici, întrucât *demisia determinată de nerespectarea de către angajator a obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă* nu poate fi considerată un caz de încetare a contractului de muncă pentru motive imputabile salariatului.

Astfel, legiuitorul va trebui să coreleze prevederile Legii nr. 76/2002 și a Normelor Metodologice de aplicare a acestei legi cu cele ale art. 81 alin. 8 din Codul muncii, urmând ca acest caz de încetare a raporturilor de muncă prin demisie să nu fie considerat imputabil salariatului, pentru ca acesta să beneficieze de indemnizație de șomaj.

14. Contractul individual de muncă pe durată determinată

14. 1. Natura excepțională a contractului.

Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1) din Codul muncii, conform căreia contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată, angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile legii, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

14. 2. Forma contractului.

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

14. 3. Durata contractului.

Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 luni. El poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai cu respectarea termenului de 36 luni, *pentru perioada realizării*

¹³³ Art. 79 alin. 8 din Codul muncii.

¹³⁴ *Ibidem*, pag. 521

¹³⁵ Art. 17 alin. 1 lit. a)

¹³⁶ Aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002.

unui proiect, program sau unei lucrări. Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract pe durată determinată, anterior, sunt considerate contracte succesive. Între aceleași părți se pot încheia cel mult 3 contracte de muncă pe durată determinată succesive, fiecare cu o durată maximă de 12 luni.

În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

14. 4. Situații în care poate fi încheiat contractul.

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- 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;
- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

14. 5. Perioada de probă.

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși: a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni; b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni; c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni; d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

14. 6. Obligația de informare a angajatorului în timpul executării contractului.

Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată *determinată* despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

O copie a anunțului trebuie să fie transmisă de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților¹³⁷.

14. 7. Regimul juridic al salariatului pe durată determinată.

Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu trebuie să fie tratați mai puțin favorabil decât salariații permanent comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

Salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea, respectiv aptitudinile profesionale.

Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași unitate, se va avea în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislative în vigoare.

16. Contractul individual de muncă cu timp parțial.



16. 1. Noțiune.

Angajatorul poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă, prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabilă.



Durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial este inferioară celei a unui salariat cu normă întreagă comparabil. **Salariatul comparabil** este salariatul cu normă întreagă al aceluiași angajator, care prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial. Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau Contractul colectiv de muncă la nivel național.

¹³⁷ A se vedea art. 18 din Ordonanța de urgență nr. 55/2006.

16. 2. Forma și conținutul contractului.

Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă și cuprinde, în afara elementelor necesare la încheierea oricărui contract individual de muncă, următoarele:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele menționate mai sus, el se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Deasemenea, trebuie precizat că potrivit art. 260 alin. 1 lit. e³ prin raportare la art. 15¹ lit d din Codul muncii „primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, *fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei*”

16. 3. Drepturile și obligațiile salariatului pe timp parțial.



Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate. El este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

O copie a anunțului trebuie să fie transmisă de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

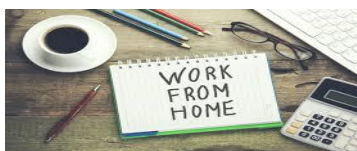
Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

Concluzii

Având în vedere prevederile Codului muncii va fi calificat contract de muncă cu timp parțial orice contract a cărui durată a timpului de muncă, indiferent de modul său de exprimare (exempl.: fracțiune de normă/zi -1,2 3 4 h/zi, medie săptămânală -

8h/săptămână sau lunară-106h/lună) este sub durata timpului de muncă stabilită printr-un contract de muncă cu normă întreagă (8h/zi, 40h/săptămână).

17. Munca la domiciliu. Telemunca



versus



17. 1. Salariatul cu muncă la domiciliu. Noțiune. Drepturi și obligații.

Sunt considerați salariați cu muncă la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin, stabilindu-și singuri programul de lucru, sub controlul angajatorului exercitat în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor tipice oricărui contract de muncă, următoarele:

- precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare.

În concluzie, în acest caz nu este vorba de un contract individual de muncă de tip special ci de un contract de muncă pe durată determinată sau nedeterminată, cu timp zilnic de lucru cu normă întreagă sau cu timp parțial, având ca particularitate faptul că munca se execută numai la domiciliul salariatului.

17. 2. Telemunca. Contractul de muncă în regim de telemuncă.



Aspecte specifice privind munca la domiciliu sunt stabilite prin **Legea nr. 81 din 30 martie 2018** privind reglementarea activității de telemuncă¹³⁸.

Telemunca este definită în lege ca „formă de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor” (art. 2 lit a din **Legea nr. 81/ 2018**).

Art. 5 alin. 2 din lege stabilește că „**În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține**, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din *Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, următoarele*:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
- b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
- c) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;
- d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;
- f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu prevederile art. 7 și 8;
- g) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;
- h) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
- i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;
- j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă”.

Obligații specifice ale angajatorului și telesalariatului în domeniul securității și sănătății în muncă.

Angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului:

- a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- b) să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- c) să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și

¹³⁸ Publicată în Monitorul Oficial nr. nr. 296 din 2 aprilie 2018

instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.

Telesalariatul trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă. Astfel, în scopul realizării acestor obiective, telesalariatul are următoarele obligații:

a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;

b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;

c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;

d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;

e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.

Întrebări:

1. Care sunt caracterele contractului individual de muncă?
2. La ce vârstă se dobândește deplina capacitate de exercițiu în dreptul muncii?
3. Clauzele generale care fac parte din conținutul contractului individual de muncă sunt prevăzute în Codul muncii sau pot fi negociate în mod liber de către părți ?
4. Forma scrisă a contractului individual de muncă reprezintă o condiție de probă, o condiție de validitate și/sau o obligație legală a angajatorului? Motivați.
5. Concediul pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani este un caz de încetare a contractului individual de muncă?
6. Perioada de probă este o clauză a contractului individual de muncă sau o perioadă de timp, anterioară încheierii contractului individual de muncă, în care viitorul salariat prestează munca în vederea verificării aptitudinilor sale profesionale?
7. Care sunt clauzele specifice care pot fi cuprinse în contractul individual de muncă reglementate de Codul muncii?

MODUL 2

Timpul de muncă și timpul de odihnă. Salarizarea. Răspunderea juridica

Obiective: sunt analizate aspectele teoretice și implicațiile practice ale conceptelor juridice referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă : durata normală a timpului de muncă, durata maximă legală a timpului de muncă, orele suplimentare, repausul zilnic și săptămânal, sărbătorile legale, concediul de odihnă și concediul pentru formare profesională ; tot aici sunt tratate problemele ce vizează salarizarea, precum și răspunderea juridică în dreptul muncii.

Ghid de studiu: studenții vor reține cu prioritate conceptele duratei normale a timpului în care ea se poate declanșa, și vor insista asupra modului de constituire a sindicatelor, precum și asupra negocierii colective, care este diferită de rezultatul său, contractul colectiv de muncă.

Surse primare de studiu: *Codul muncii*- Legea nr. 53/2003, republicată

Bibliografie : Dacian C. Dragoș, Remus Chiciudean, Gina Dohotar, *Dreptul muncii, curs universitar, ediția a III-a, revăzută și adăugită, Sfera Juridică, Cluj-Napoca, 2007*; Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii - editia a 10-a Doctrina. Jurisprudenta, Editura Universul Juridic, București, 2016*; Alexandru Țiclea, *Tratat privind incetarea raporturilor de munca Legislatie. Doctrina. Jurisprudenta, Editura Universul Juridic, București, 2018*, I. T. Ștefănescu, *Tratatului teoretic si practic de drept al muncii, Editia a IV-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2017*

Unitatea 1

Timpul de muncă și timpul de odihnă



1. Timpul de muncă



Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă stabilite prin contractul individual de muncă, fișa postului, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern și dispozițiile obligatorii ale conducătorului unității (sub rezerva legalității lor).

Legiuitorul definește în art. 111 din Codul muncii timpul de munca ca *orice perioada în care salariatul prestează munca, se afla la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil și/sau ale legislației în vigoare*¹³⁹.

Referitor la timpul de muncă, legiuitorul operează în principal cu următoarele noțiuni :

(a) durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână (ceea ce înseamnă, spre exemplu, că pentru salariații încadrați cu $\frac{1}{2}$ normă ea va fi de 4 ore/zi, 20 ore/săptămână, iar pentru salariații încadrați cu $\frac{1}{4}$ normă 2 ore/zi etc (cu precizarea că timpul de lucru al salariatului cu fracțiune de normă poate fi exprimat ca număr de ore pe săptămână sau medie lunară¹⁴⁰); în cazul salariatului minor durata normală a timpului de muncă este de 6 ore/zi, 30 ore/săptămână, fără ca drepturile acestuia să fie diminuate.

¹³⁹ A se vedea art. 2.1 din Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2003/88/CE privind aspecte ale organizării timpului de lucru.

¹⁴⁰ A se vedea art. 103 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

În situația în care tânărul cumulează mai multe funcții în baza unor contracte individuale de muncă, timpul de muncă efectuat se însușește și nu poate depăși, cumulativ, durata de 6 ore/zi, 30 ore/săptămână¹⁴¹.

(b) repartizarea programului de lucru este, de regulă, uniformă – 8 ore/zi, 5 zile/săptămână, cu două zile de repaus (cu precizarea că modul de reglementare a repausului săptămânal de prevederile art. 137 alin. 1 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii - 48 de ore consecutive, a modificat conținutul acestei reguli, întrucât 48 de ore de repaus nu).

(c) durata maximă legală a timpului de muncă este de 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare¹⁴², aceasta constituind *regula* în materie. *Excepția* este prevăzută de art. 114 alin 2 din Legea nr. 53/2003: durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni¹⁴³, să nu depășească 48 de ore pe săptămână¹⁴⁴.

Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

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 conform aliniatelor anterioare, dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

La stabilirea perioadelor de referință nu se vor lua în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Pentru tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani, prevederile cu privire la orele suplimentare nu se aplică.

(d) programul de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore se poate stabili pentru anumite sectoare de activitate prin negocieri individuale sau colective sau prin regulamentul intern.

Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă (fie la încheierea lui, fie ulterior printr-un act adițional).

¹⁴¹ A se vedea art. 10 din Hotărârea nr. 600 din 13 iunie 2007, privind protecția tinerilor la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 13 iulie 2007.

¹⁴² A se vedea Ovidiu Ținca, *Dispoziții comunitare privind timpul de muncă. Directiva nr. 2003/88 din 4 noiembrie 2003 a Parlamentului European și a Consiliului*, Revista de drept comercial, nr.3/2004, pag. 128-138.

¹⁴³ A se vedea art. I punctul 60 din Legea nr. 40/2011

¹⁴⁴ A se vedea art. 25 din Legea nr. 371 din 13 decembrie 2005 privind modificarea și completarea Legii 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1147 din 19 decembrie 2005.

Aspecte specifice privind programul de lucru inegal se regăsesc în sectoare de activitate cum ar fi construcțiile, agricultura, domeniul sanitar, învățământ, pază și protecție, sectoare productive cu foc continuu (de ex. sticlărie, ceramica industrială, minerit) etc.

Pentru aceste sectoare de activitate s-au stabilit prin legi speciale sau contracte colective de muncă programe de lucru cu o durată mai mare de 8 ore/zi (construcții, agricultură – având în vedere caracterul sezonier al activității), sau mai mică de 8 ore/zi (6 ore/zi – sticlărie, minerit, luându-se în considerare condițiile de muncă).

Programul de lucru, respectiv *durata timpului de lucru /zi/săptămână* prezintă aspecte specifice și pentru domeniile de activitate unde munca se desfășoară în schimburi (de ex. pază și protecție). Pentru aceste domenii de activitate durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore/zi (dar nu mai mult de 12 ore/zi) și peste 48 de ore/săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de 3 săptămâni să nu depășească 8 ore/zi sau 48 de ore/săptămână.

(e) programul individualizat de lucru presupune un mod flexibil de organizare a timpului de muncă, acesta fiind compus din două perioade : *o perioadă fixă* în care salariatul se află la locul de muncă simultan cu ceilalți salariați și *o perioadă variabilă*, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic. Stabilirea unor astfel de programe de lucru individualizate se face cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(f) munca suplimentară este munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă; munca suplimentară poate fi efectuată numai cu acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art.121 din Legea 53/2003, în aparentă contradicție cu prevederile art. 120 alin. 2 Codul muncii, prevede posibilitatea angajatorului de a solicita angajaților efectuarea de ore suplimentare cu respectarea prev. art. 114 sau 115, după caz, din Codul muncii. Exprimarea precisă a legiuitorului este: la solicitarea angajatorului salariații, , *pot efectua*“ muncă suplimentară. *Prin urmare, prestarea muncii suplimentare ar fi facultativă și nu obligatorie.*

Totuși, chiar în condițiile restrictive ale art. 120 alin. 2, considerăm, prin raportarea la alte dispoziții legale (art. 40 alin. 1 lit. c), că angajatorul are posibilitatea de a da dispoziții obligatorii privind prezența salariaților la serviciu peste durata normală a timpului de muncă atunci când acest lucru este necesar bunei funcționări a unității (de ex. pentru executarea în timp util a unei lucrări care trebuie predată la un anumit termen; furnizarea unor produse la export etc.). Asemenea situații, în care este necesară prezența salariatului peste durata normală a timpului de lucru, vor fi menționate în contractul colectiv de muncă și în regulamentul intern aplicabil. În această ordine de idei, expresia „pot efectua” are semnificația „există posibilitatea”, și nu exprimă facultatea de a refuza dispoziția angajatorului.

Munca suplimentară se compensează cu ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia. *Compensarea muncii suplimentare cu ore libere plătite constituie regula în materie.* Cu alte cuvinte, în zilele în care salariatul nu este prezent la muncă (urmare a

efectuării orelor suplimentare) acesta va fi remunerat la fel ca în situația în care el este prezent la serviciu.

În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare prestate în următoarele 12 luni¹⁴⁵.

Dacă nu este posibilă compensarea cu ore libere plătite, *munca suplimentară va fi platită prin adăugarea unui spor la salariu*, care 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.

În practică, angajatorii au răsturnat regula instituită de Codul muncii, preferând să plătească orele suplimentare și nu să le compenseze cu timp liber corespunzător.

Tinerii în vârstă de până la 18 ani precum și salariații încadrați cu fracțiune de normă nu pot presta muncă suplimentară.

Efectuarea muncii suplimentare peste limitele stabilite potrivit prevederilor art. 114 sau 115, cupă caz, din Codul muncii, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(g) munca de noapte este muncă prestată în intervalul 22.00 – 6.00. Salariatul de noapte reprezintă salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru, dar și cel care efectuează muncă de noapte în proporție de 30% din timpul său lunar de lucru¹⁴⁶.

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 săptămânal¹⁴⁷.

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 expres stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

În această situație angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensarea în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.¹⁴⁸

Angajatorul are obligația de a informa Inspectoratul teritorial de muncă în situația în care salariații săi prestează în mod frecvent munca de noapte.

¹⁴⁵ A se vedea art. 122 din Legea nr. 53/2003 -republicata

¹⁴⁶ A se vedea art. 24 din Ordonanța de urgență nr. 55/2006.

¹⁴⁷ A se vedea art. 26 din Ordonanța de urgență nr. 55/2006.

¹⁴⁸ A se vedea art. I punctual 63 din Legea nr. 40/2011.

Salariații de noapte beneficiază de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, dacă salariatul prestează cel puțin 3 ore de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază.

În cazul în care programul de lucru nu se reduce cu o oră, salariatul de noapte poate beneficia de un spor de 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru¹⁴⁹.

Prestarea muncii de noapte impune efectuarea unor controale medicale salariaților care prestează cel puțin 3 ore de noapte, atât la începerea activității cât și periodic, urmând ca salariații care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte să fie trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Tinerii sub 18 ani nu pot presta muncă de noapte. De asemenea, femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte (vezi în acest sens O. U. G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă și Normele Metodologice de aplicare a O. U. G. nr. 96/2003).

(h) angajatorul are obligația de a ține evidența reală a orelor de muncă, corespunzătoare timpului de muncă prestat zilnic de fiecare angajat. Art. 119 din Codul muncii stabilește că „(1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16¹ evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(2) Pentru salariații mobili¹⁵⁰ și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia”.

Angajatorul are obligația de a ține evidența atât a orelor prestate în cadrul programului normal de lucru cât și a orelor suplimentare, a orelor de noapte, a orelor lucrate în zilele de sârbătoare legală cu respectarea prevederilor art. 140, 141, 142 din Legea nr. 53/2003 - republicată. În acest sens angajatorul va întocmi și va ține foi colective de prezență (pontaje), unde vor fi evidențiate în plus și absențele nemotivate, concediile fără salariu, învoirile, zilele libere plătite.

Foile colective de prezență stau la baza întocmirii statelor de plată a salariilor și în consecință a stabilirii remunerației fiecărui salariat.

¹⁴⁹ A se vedea art. 126 din Legea nr. 53/2003 - republicată

¹⁵⁰ Pentru lucrătorii mobili (șoferi/conducători auto) din transportul rutier de mărfuri sau călători sunt aplicabile dispozițiile Hotărârii nr. 38 din 16 ianuarie 2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, publicată în Monitorul Oficial cu nr. 49 din data de 22 ianuarie 2008

(i) 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, *în timpul programului normal de muncă*.

Norma de muncă se exprimă sub formă de norme de timp, de producție, de personal, prin sfera de atribuții, precum și prin alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de personal, normele de muncă stabilindu-se de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, cu acordul sindicatului (sau, după caz, al reprezentanților salariaților).

În practică, de multe ori, în mod eronat, se utilizează norme de timp și pentru domenii de activitate unde ar fi necesar să se utilizeze norme de producție sau alte tipuri de norme de muncă adaptate specificului activității ceea ce ar contribui la creșterea productivității, eficienței, performanțelor individuale ale salariatului.

(j) munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

Salariatul în schimburi este orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi ¹⁵¹.

2. Timpul de odihnă

Timpul de odihnă reprezintă intervalul temporal necesar refacerii forței de muncă, iar *perioada de repaus* reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă¹⁵². Referitor la timpul de odihnă operăm cu următorii termeni:



(a) pauza de masă – se acordă salariaților a căror durată zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, în condițiile stabilite de regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă¹⁵³. Pauzele de masă nu se includ în durată normală a timpului de muncă, cu excepția dispozițiilor contrare cuprinse în regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă.

¹⁵¹ A se vedea art. 30 din Ordonanța de urgență nr. 55/2006.

¹⁵² A se vedea art. 29 din Ordonanța de urgență nr. 55/2006.

¹⁵³ Pauza de masă în cazul tinerilor sub 18 ani este de cel puțin 30 de minute dacă durată normală a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(b) **repausul zilnic** – nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive, cu excepția cazului în care munca se desfășoară în schimburi, când repausul zilnic nu poate fi mai mic de 8 ore¹⁵⁴.



(c) **repausul săptămânal**¹⁵⁵ – este de 48 de ore consecutive, de regulă, sâmbăta și duminica.

Excepția de la regula acordării repausului săptămânal în zilele de sâmbăta și duminica este prevăzută de art. 137 alin. 2 din Codul muncii și operează în situațiile în care **interesul public** sau **desfășurarea normală a activității angajatorului** impune acordarea repausului săptămânal în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern.

Salariații care prestează în mod obișnuit muncă în zilele de sâmbăta și duminică, în situațiile prevăzute de art. 137 alin. 2, vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă.

Spre deosebire de alte situații, în acest caz, legiuitorul nu a prevăzut un procent minim de referință privind sporul care poate fi acordat, astfel că, în practica negocierii contractuale (sau, după caz, a impunerii voinței angajatorului) părțile un spor pornind de la 1% sau o sumă fixă.

Tot cu titlu de excepție, zilele de repaus săptămânal pot fi acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, dar numai cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

Salariații al căror repaus săptămânal se acordă cumulat au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. 2 din Codul muncii- republicat pentru munca suplimentară.

Repausul săptămânal poate fi *suspendat temporar* pentru executarea unor lucrări urgente care vizează organizarea unor măsuri de salvare a bunurilor angajatorului sau persoanelor, respectiv evitarea unor accidente sau înlăturarea efectelor acestor accidente.

Încălcarea prevederilor legale referitoare la timpul de muncă și de odihnă atrage după sine răspunderea contravențională conform Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă.

¹⁵⁴ Art. 135 din Codul muncii .

¹⁵⁵ Unii angajatori în încercarea de a eluda prevederile legale cu privire la repausul săptămânal au stabilit prin contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și regulamentele interne o durată a timpului de lucru de 7 sau 6 ore/zi și 6 zile pe săptămână, practică nelegală (cel puțin discutabilă) în contextul prevederilor Codului muncii.



(d) sărbătorile legale – sunt zilele în care nu se lucrează, aceste zile având o semnificație religioasă sau națională. Sărbătorile legale stabilite prin Codul muncii sunt 1, 2 ianuarie, 24 ianuarie, Vinerea Mare- ultima zi de vineri înaintea Paștelui; prima și a doua zi de Paști; 1 mai; prima și a doua zi de Rusalii; 1 iunie, 15 august, 30 noiembrie, 1 decembrie; prima și a doua zi de Crăciun; și 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

*Subliniem că acordarea de către angajator a zilelor de sărbătoare legală este **obligatorie**, și nu facultativă.*

Pentru unitățile sanitare și cele de alimentație publică se vor stabili prin hotărâre a Guvernului programe de lucru adecvate a căror aplicare este obligatorie.

De asemenea, există domenii de activitate și locuri de muncă unde activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului locului de muncă sau specificului activității (de exemplu sectorul energetic, paza și protecție, telecomunicații, etc.).

Salariații care lucrează în zilele de sărbătoare legală¹⁵⁶ beneficiază de timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile sau de un spor la salariul de bază care nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Încălcarea¹⁵⁷ de către angajator a prevederilor legale cu privire la acordarea zilelor libere în timpul sărbătorilor legale, precum și neacordarea de zile libere salariaților care au lucrat în zilele de sărbătoare legală sau a sporului prevăzut de art. 142 din Codul muncii se sancționează cu amenda contravențională¹⁵⁸. Aplicarea sancțiunilor contravenționale se face de către inspectorii de muncă.

În afară de zilele libere stabilite de Codul muncii, prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte asemenea zile.

¹⁵⁶ Potrivit prev. art. 140, 141 din Codul muncii - republicat.

¹⁵⁷ Cu ocazia controalelor efectuate de către inspectoratele de muncă au fost identificate unități care desfășurau activitatea cu încălcarea prevederilor art. 140-141 din Codul muncii - republicat, fiind însă invocat acordul scris al salariaților pentru desfășurarea activității în zilele de sărbătoare legală. *Această soluție nu poate fi acceptată întrucât legea nu prevede o asemenea posibilitate.*

¹⁵⁸ Amenda este de la 5000 la 10000 lei, conform art. 260 alin. 1 lit. g din Codul muncii.



(f) concediul de odihnă.

● **concediul de odihnă se acordă anual** și nu poate face obiectul vreunei cesiuni, renunțări, sau limitări.

Cu titlu de excepție, „în cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual” (art. 146 alin. 2 din Codul muncii).

Compensarea în bani ¹⁵⁹a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, situație în care salariatul va beneficia de o indemnizație care se acordă la data plății ultimului salariu¹⁶⁰.

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. Indemnizația de concediu reprezintă media zilnică a acestor drepturi salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

● **durata minimă** a concediului de odihnă este de 20 de zile lucrătoare, iar *durata efectivă* a concediului de odihnă se stabilește prin negocieri individuale sau colective și se acordă proporțional cu timpul lucrat într-un an calendaristic. Durata concediului de odihnă anual nu este afectată (diminuată) de perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, care **se consideră perioade de activitate prestată**. Sărbătorile legale și celelalte zile libere nu se includ în concediul de odihnă¹⁶¹.

● **concediul de odihnă suplimentar** este de cel puțin 3 zile lucrătoare și se acordă salariaților în vârstă de până la 18 ani; salariaților care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare; salariaților nevăzători sau cu alte tipuri de handicap/dizabilități. Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru aceste categorii de salariați

¹⁵⁹ A se vedea Decizia Curții Constituționale nr. 312/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 797 din 30 august 2004

¹⁶⁰ Dacă salariatul a efectuat integral concediul de odihnă iar ulterior contractul individual de muncă al acestuia încetează, el este obligat să restituie indemnizația de concediu primită până la concurența sumei la care avea dreptul pentru timpul efectiv lucrat.

¹⁶¹ A se vedea art. 145 din Codul muncii.

se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare¹⁶².

● **programarea concediului de odihnă** poate fi colectivă sau individuală și se realizează cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților sau a salariatului în cauză. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Angajatorul este obligat să stabilească programarea concediilor de odihnă astfel încât într-un an calendaristic fiecare salariat să efectueze cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

● **întreruperea concediului de odihnă și rechemarea salariatului din concediu.**

Salariatul poate solicita *întreruperea concediului* de odihnă pentru motive obiective.

Rechemarea salariatului din concediul de odihnă se poate face de către angajator în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

Cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare revenirii la locul de muncă și eventualele prejudicii suferite de către acesta vor fi suportate de către angajator.

● **zile libere plătite**¹⁶³ – se acordă salariaților în cazul unor evenimente familiale deosebite stabilite prin lege, contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern.

(g) concediul fără plată – se acordă salariaților pentru rezolvarea unor situații personale, interval în care salariatul nu este remunerat, contractul individual de muncă al acestuia fiind suspendat prin acordul părților¹⁶⁴.

Codul muncii nu prevede o durată¹⁶⁵ maximă a concediului fără plată, aceasta urmând să fie stabilită prin legi speciale, contractul colectiv de muncă aplicabil¹⁶⁶, regulamentul intern sau chiar prin contractul individual de muncă.

¹⁶² A se vedea art. 147 din Codul muncii – republicat.

¹⁶³ Codul muncii nu prevede care sunt evenimentele familiale deosebite și numărul de zile libere convenite însă prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național erau stabilite cazurile în care se acordă zile libere plătite și numărul acestora (căsătoria salariatului- 5 zile; căsătoria unui copil - 2 zile; nașterea unui copil – 2 zile; decesul soțului, copilului, părinților, socrilor – 3 zile; decesul bunicilor, fraților, surorilor – o zi; donatorii de sânge conform legii – 2 zile; schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași angajator, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.

¹⁶⁴ A se vedea art. 54 din Codul muncii.

¹⁶⁵ Unii angajatori au acordat concedii fără plată pe termen lung (de 1 an sau chiar pentru o perioadă nedeterminată, dar determinabilă) în cazul unor salariați cu o situație familială deosebită sau cu o pregătire profesională foarte bună.

¹⁶⁶ Prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național era stabilit că salariații au dreptul la 30 de zile de concediu fără plată, acordat o singură dată, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior, seral și fără frecvență. În prezent fiecare contract colectiv de muncă aplicabil are sau nu referire la numărul maxim de zile de concediu fără plată de care pot beneficia salariații. Dacă durata concediului fără plată nu a fost stabilită prin contractul colectiv sau regulamentul intern, rămâne la aprecierea angajatorului să decidă durata concediului pentru fiecare caz în parte.

Salariul se stabilește prin **negociere** (prin lege în cazul autorităților și instituțiilor publice), și se plătește cu **prioritate** față de orice alte obligații bănești ale angajatorului.

Salariul este **confidențial**, asigurarea confidentialității fiind, în principal, o obligație a angajatorului.

Salariul nu se poate stabili pe criterii **discriminatorii**¹⁶⁹.



2. Salariul de bază.

Este salariul negociat direct cu angajatorul, fie individual, fie colectiv, și nu include, de regulă, indemnizațiile, sporurile etc.

3. Indemnizațiile.

Se acordă în mod obișnuit funcțiilor de conducere prin adăugarea unei sume fixe la salariul de bază sau sub formă de procent.

4. Sporurile.

Se acordă salariaților care îndeplinesc anumite condiții prevăzute de lege, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, cum ar fi de exemplu : spor pentru muncă de noapte (în procent de minim 25%); spor pentru prestarea muncii în mod obișnuit în zilele de sâmbătă și duminică (în procent de minim 1%); spor pentru vechimea în muncă; spor pentru muncă suplimentară (în procent de minim 75%); spor pentru munca prestată în condiții grele, periculoase sau vătămătoare; spor pentru condiții penibile (acordat salariaților de unii angajatori din domeniul salubrității) etc.

5. Alte adaosuri.

Sunt reprezentate de sumele acordate cu titlu de premii, prime, diurne, bonusuri, etc.



6. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Pentru a asigura salariaților un conținut minim al drepturilor salariale, corespunzător nevoilor imediate ale acestora, legiuitorul a instituit în sarcina angajatorilor obligația garantării în plată a unui salariu minim brut.

¹⁶⁹ A se vedea art. 9 alin. 1 lit. d din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată.

Salariul minim brut pe țară are următoarele caracteristici :

a) se stabilește prin hotărâre a Guvernului¹⁷⁰ ;

b) este garantat în plată, angajatorul având obligația de a asigura salariaților, în plată, un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară (chiar și în situația în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să-și desfășoare activitatea din motive neimputabile lui).

În cazul în care salariatul participă la grevă angajatorul nu este obligat să-i garanteze în plată salariul minim brut pe țară, acesta urmând să fie diminuat proporțional cu numărul de zile în care salariatul a participat la grevă.

Trebuie precizat că salariul minim brut garantat *nu corespunde venitului net¹⁷¹* al salariatului, întrucât acesta poate fi mai mic sau mai mare decât salariul minim brut, care este un punct de referință al sistemului de salarizare.

c) este corespunzător programului normal de muncă de 8 ore/zi, 40 de ore/săptămână. Pentru salariații încadrați cu timp parțial nu se pot stabili salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară, în aceste situații aplicându-se principiul proportionalității.

d) este un punct de referință, angajatorul neputând stabili sau negocia salarii de bază prin contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă sub salariul de bază minim brut pe țară.

Angajatorul are obligația de a informa salariații asupra cuantumului salariului minim brut pe țară, această obligație operând ori de câte ori intervine o modificare a salariului minim brut pe țară.

Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

8. Plata salariului

a) Salariul se plătește în bani. Plata în natură a unei părți din salariu se poate face numai dacă această posibilitate este prevăzută în mod expres în contractul individual de muncă sau

¹⁷⁰ Guvernul stabilește anual prin hotărâre de Guvern salariul minim brut pe țară garantat în plată, art. 164. alineatele (1¹) și (1²) prevăd că "(1¹) Prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1), diferențiat pe criteriile nivelului de studii și al vechimii în muncă.

(1²) Toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1)".

¹⁷¹ Astfel, spre exemplu, *venitul net*, al unui salariat care este încadrat cu un salariu egal cu salariul minim brut pe țară, acesta neavând alte adaosuri, sporuri, etc. la salariu, va fi mai mic decât salariul minim brut pe țară prin reținerea sumelor datorate de către salariat cu titlu de contribuție personală către bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetul asigurărilor sociale de sănătate, Fondul pentru constituirea și plata ajutorului de șomaj. Dacă la salariul de bază minim brut pe țară se adaugă și alte sume, datorită acordării unor sporuri, premii, diurne, etc., salariul brut și implicit venitul net va crește.

contractul colectiv de muncă, în condițiile prevăzute de art. 165 din Codul muncii - republicat.

b) Salariul se plătește periodic cel puțin o dată pe lună, la data stabilită prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern. Salariul se poate plăti și chenzinal (în două tranșe, „*avans și lichidare*” – potrivit termenilor uzuali).

c) Salariul se plătește direct titularului, prin caseria unității sau prin virament¹⁷² într-un cont bancar, în situația în care aceasta modalitate de plată este expres prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.

d) Dovada plății salariului se face prin prezentarea statelor de plată semnate de către salariați sau prin alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit (de exemplu extras de cont).

Angajatorul are obligația de a păstra statele de plată și celelalte documente de plată a salariilor în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii. Acest lucru este necesar pentru verificările ulterioare ale instituțiilor cu atribuții de control în domeniul financiar-fiscal, al relațiilor de muncă, în cazul existenței unor litigii cu salariații asupra modului de stabilire și de plată a salariului

e) Angajatorul poate fi obligat la plata unor daune interese, în cazul neplătii salariului sau a întârzierii nejustificate a plății salariului, pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

f) Salariul nu poate fi grevat de nici o reținere, în afara cazurilor și condițiilor expres prevăzute de lege. Astfel, potrivit art. 164 alin. 2 din Codul muncii reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

Această prevedere a Codului muncii diferă în mod substanțial de prevederile vechiului Cod al muncii care oferea angajatorului posibilitatea de a recupera prejudiciile cauzate de salariați prin emiterea unei decizii de imputare (art. 107 alin. 1) sau prin procedura angajamentului de plată, care constituia titlu executoriu (art. 107 alin. 2).

În aceste condiții angajatorul putea proceda rapid și eficient la recuperarea prejudiciilor cauzate de salariați, fără costuri suplimentare.

În contextul prevederilor art. 169 alin. 2, coroborate cu prevederile legale referitoare la răspunderea patrimonială (art. 253-259 din Codul muncii - republicat) se poate afirma că procedura de recuperare a prejudiciilor cauzate de salariați angajatorului este mai complicată.

În unele situații parcurgerea acestei proceduri (acțiunea în instanță) apare ca nejustificată și inutilă cum ar fi de exemplu acele situații nelitigioase, care presupun recunoașterea de către salariat a prejudiciului produs angajatorului însoțit de intenția acestuia de a repara prejudiciul. În aceste situații unii angajatori au convenit cu salariații ca recuperarea

¹⁷² Ca instrument de plată extrem de eficient angajatorii folosesc, în mod frecvent, *cardul de credit*.

prejudiciului să se facă prin plata de către salariat, direct la caseria unității, a sumelor datorate cu titlu de prejudiciu, angajatorul eliberând o chitanță salariatului. Considerăm ca o asemenea procedură de recuperare a prejudiciului nu contravine prevederilor Codului muncii, întrucât nu presupune efectuarea unor rețineri de către angajator care să greveze asupra salariului.

Reținerile din salariu în cazul pluralității de creditori se fac în următoarea ordine: a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei; b) contribuțiile și impozitele datorate către stat; c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite; d) acoperirea altor datorii.

g) Reținerile din salariu nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Această prevedere este perfect justificată întrucât este inacceptabil ca salariatul să fie lipsit în totalitate de salariul necesar subzistenței personale și a familiei sale. În plus, ar lipsi motivația prestării muncii.

În situația în care salariatul acceptă fără rezerve plata doar a unei părți din salariu sau semnează actele de plată, acest fapt, nu are semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Neplata drepturilor salariale, precum și neacoperirea daunelor rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor angajatorului privind plata salariilor, *dau dreptul salariatului de a se adresa instanței de judecată* într-un termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

Termenul de 3 ani este un termen de prescripție (fiind supus întreruperii, suspendării, repunerii în termen, în condițiile dreptului comun).

Art. 171 alin. 2 din Codul muncii- republicat prevede că termenul de prescripție de 3 ani este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului (angajatorul) cu privire la drepturile salariale datorate sau cele derivând din plata salariului.

Pentru a asigura protecția salariaților în cazul neplății drepturilor salariale, legiuitorul¹⁷³ a prevăzut constituirea, prin contribuția angajatorilor, a unui fond de garantare pentru plata creanțelor salariale. Prevederile în cauză au fost însă contestate vehement de către asociațiile patronale, fiind considerate inoportune în condițiile unei fiscalități excesive în domeniul relațiilor de muncă.

Aceste fonduri, pentru a fi eficiente, impun o inspecție a muncii bine orbanizată și responsabilă și evident o corectă administrare a lor.

¹⁷³ A se vedea art. 172 din Codul muncii- republicat și Legea nr. 200/2006 – privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 453 din 25 mai 2006, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 91/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 671 din 1 octombrie 2007.

Întrebări:

1. Programul de lucru inegal se referă la modul de repartizare a timpului de muncă al unui salariat cu fracțiune de normă sau la modul de repartizare a timpului de muncă al unui salariat cu normă întreagă?
2. Regula în ceea ce privește compensarea orelor suplimentare sau a muncii prestate în zilele de sărbătoare legală se referă la acordarea de timp liber corespunzător (ore libere plătite) sau la compensarea în bani a acestora, cu sporul prevăzut de lege?
3. Repausul săptămânal este exclusiv de 48 de ore consecutive sau poate fi acordat și fracționat în cursul săptămânii?
4. Concediul de odihnă neefectuat de către salariat poate fi compensat în bani la solicitarea salariatului?
5. Salariul poate fi plătit integral în natură (hrană, cazare sau alte facilități) conform contractului colectiv sau individual de muncă?

vederea îndeplinirii integrale și la timp a sarcinilor de plan, pentru respectarea principiilor și normelor disciplinei socialiste”. Ulterior o parte din prevederile Legii nr. 1/1970 au fost abrogate¹⁷⁵ de prevederile Codului muncii din 1972 (Legea nr. 10 din 23 noiembrie 1972) art. 96-101.

Trecerea de la economia de tip centralist la economia de piață, complexitatea, dinamica și evoluția relațiilor de muncă a determinat necesitatea adoptării unor norme noi și în materia răspunderii disciplinare. Codul muncii din 2003 nu a adus însă evoluții spectaculoase în reglementarea răspunderii disciplinare, reprezentanții angajatorilor invocând în continuare procedurile complicate care trebuie parcurse pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare(în mod special în cazul angajatorilor mici și mijlocii).

Analiza răspunderii disciplinare presupune determinarea naturii acesteia, a rolului și efectelor sale în planul relațiilor de muncă.

În literatura de specialitate¹⁷⁶ există opinia unanimă că răspunderea disciplinară este de natură contractuală: sursa răspunderii disciplinare este contractul de muncă și mai concret raportul de subordonare care ia naștere prin încheierea contractului de muncă, în temeiul căruia salariatul intră sub incidența autorității angajatorului.

Totuși răspunderea disciplinară nu este o răspundere contractuală tipică: nu se angajează în condițiile și formele răspunderii contractuale de drept comun pentru neexecutarea totală sau parțială a obligațiilor contractuale sau executarea acestora cu întârziere. Autorii de specialitate atunci când analizează răspunderea disciplinară apelează mai curând la termeni specifici răspunderii penale – subiect, obiect, latură subiectivă, latură obiectivă - și mai puțin la termeni specifici răspunderii civile contractuale. Această abordare doctrinară se întemeiază pe prevederile Codului muncii. Astfel din perspectiva răspunderii disciplinare, așa cum este ea reglementată de Codul muncii, salariatul este mai degrabă un „ delinquent” contractual decât un simplu debitor culpabil pentru neexecutarea obligațiilor contractuale. Pentru a evidenția câteva deosebiri între răspunderea civilă contractuală de drept comun și răspunderea disciplinară vom face o analiză în antiteză, în câteva puncte, a acestora:

a) răspunderea disciplinară se poate angaja (poate interveni) numai în sarcina salariatului (nu și a angajatorului), în timp ce răspunderea civilă contractuală, aplicabilă contractelor civile, poate interveni în egală măsură în sarcina ambelor părți;

b) răspunderea disciplinară este un gen de răspundere mai largă, care se angajează nu numai în situația neexecutării totale sau parțiale, ori a executării necorespunzătoare a obligațiilor contractuale, ci și în situația încălcării normelor de disciplină a muncii (noțiune asupra căreia vom insista într-o secțiune următoare)

c) legea (Codul muncii) stabilește în concret, imperativ, condițiile și formele în care intervine răspunderea disciplinară, în timp ce în materia răspunderii civile contractuale de drept

¹⁷⁵ Pentru o opinie în acest sens A se vedea I. T. Ștefănescu, *Disciplina muncii și răspunderea disciplinară*, Editura Academiei Române, București, pag. 27-28.

¹⁷⁶ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 663-664; I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 641 ; D. V. Firoiu, *op. cit.*, vol. 2 pag. 159 ; Sanda Ghimpu, *Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina Legii organizării și disciplinei muncii în unitățile de stat*, Revista Română de drept, nr. 7/1976, pag. 320

comun părțile au libertatea (nu absolută) de a stabili condițiile și formele în care aceasta intervine

d) proba vinovăției în materia răspunderii disciplinare aparține angajatorului care trebuie să facă dovada că salariatul a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici; în cazul răspunderii civile contractuale, în special în cazul obligațiilor de rezultat care sunt cele mai numeroase, culpa debitorului este prezumată de lege din faptul neexecutării, „lato sensu” a obligațiilor contractuale de către debitor¹⁷⁷

Înțelegerea acestui gen de abordare a răspunderii disciplinare se poate realiza doar prin cunoașterea conceptului de disciplină a muncii.

1. 2. Disciplina muncii.

Înțelegerea noțiunii de disciplină a muncii, concept de sorginte doctrinară, preluat în legislație (în special în cea socialistă) fără a fi însă explicat într-un tot, are un rol important în cunoașterea concretă, precisă, a modului în care intervine răspunderea disciplinară, așa cum este ea reglementată în prezent.

Pentru a ne referi la actualitate trebuie să precizăm că răspunderea disciplinară își are izvoarele în Codul muncii, care face trimitere la celelalte surse ale răspunderii disciplinare: contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă și regulamentul intern (care în opinia noastră este sau cel puțin ar trebui să fie o sursă importantă de norme specifice disciplinei muncii, așa cum vom arăta într-o secțiune următoare).

În literatura de specialitate s-au enunțat diverse definiții ale disciplinei muncii: „starea de ordine existentă în desfășurarea procesului de muncă, rezultând din respectarea întocmai a normelor ce reglementează acest proces și din îndeplinirea de către toți salariații a obligațiilor asumate prin încheierea contractelor individuale de muncă”¹⁷⁸; „ordinea necesară în cadrul executării raporturilor juridice de muncă și în cadrul unui colectiv de salariați, ce presupune respectarea de către aceștia a unor reguli sau norme de conduită, garanție a desfășurării în condiții de eficiență a procesului muncii”¹⁷⁹.

Totodată, au fost evidențiate trăsăturile caracteristice ale disciplinei muncii care constituie, „unul din principiile de bază ale reglementării relațiilor de muncă. Respectarea disciplinei muncii constituie o obligație de bază a fiecărui salariat” (cu raportare la prevederile art. 39 alin. 2, lit. b din Codul muncii) -, „disciplina muncii, ca instituție de drept pozitiv al muncii, semnifică în mod obiectiv un sistem de norme care reglementează comportarea salariaților în desfășurarea procesului muncii colective” iar, „din punct de vedere subiectiv - al salariatului - disciplina muncii constituie o obligație juridică de sinteză, care însușește și rezumă, în esență totalitatea obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă”. Se mai arată că această obligație *nu comportă nici un fel de excepție* și este de *natură contractuală*. În fine, se mai precizează că, „disciplina muncii are un *caracter autonom*,

¹⁷⁷ A se vedea Liviu Pop, *Teoria generală a obligațiilor*, Editura Lumina Lex, București, 1998, pag. 354.

¹⁷⁸ I. T. Ștefănescu, *Contractul individual de muncă*, Editura Lumina Lex, 1997, pag. 204

¹⁷⁹ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 660

deosebindu-se de alte categorii ale disciplinei – financiară, contractuală, etc. - deși nu se poate contesta legătura ei strânsă cu aceste forme ale disciplinei în sensul larg al noțiunii.”¹⁸⁰

De asemenea, în doctrină¹⁸¹ sunt precizate și căile de înfăptuire a disciplinei muncii, care sunt împărțite în două categorii: în prima categorie sunt incluse căile sau mijloacele cu caracter *organizatoric, preventiv și stimulat*iv, iar în cea de a doua categorie sunt cuprinse sancțiunile aplicabile în cazul încălcării disciplinei muncii.

Am optat pentru a reda pe larg aceste pasaje tocmai pentru a avea o viziune de ansamblu asupra construcției doctrinare a disciplinei muncii, construcție care își are fundamentul actual în modul de reglementare a relațiilor de muncă.

În ceea ce ne privește, definim **disciplina muncii** ca *totalitatea normelor obligatorii, necesare și utile pentru derularea raporturilor de muncă, care asigură congruență, consecvență și echilibru în raporturile dintre angajat și angajator.*

1. 3. Definiția și caracteristicile răspunderii disciplinare.

Încălcarea normelor disciplinare conferă posibilitatea angajatorului de a recurge la puterea de coerciție¹⁸², acordată prin lege – Codul muncii, pentru a restabili, , ordinea de drept” (specifică fiecărui angajator).

În literatura de specialitate răspunderea disciplinară a fost definită ca, , formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii, ce constă în sancționarea faptelor de încălcare cu vinovăție de către orice salariat a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual și/sau colectiv de muncă, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici”¹⁸³ sau, , ansamblul normelor legale care definesc abaterile disciplinare, stabilesc sancțiunile disciplinare și reglementează condițiile de fond și procedurale pentru aplicarea lor constituie forma de răspundere juridică specifică dreptului muncii – răspunderea

¹⁸⁰ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 660-661 și autorii citați (Constantin Flitan, *Răspunderea disciplinară a angajaților*, Editura Științifică, București, 1959, pag. 25-29; Sanda Ghimpu, *Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina Legii organizării și disciplinei muncii în unitățile de stat*, , Revista română de drept”, nr. 7/ 1976, pag. 32; I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 641).

¹⁸¹ A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 661-662 și autorii citați (Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii, Ediția a II-a*, Editura All Beck, București, 2001, pag. 560 și urm.).

¹⁸² Giorgio Del Vecchio afirma, combătând teza susținută de către unii autori potrivit căreia dreptul nu ar fi prin esență coercibil, că trebuie să facem o distincție de concepte între coercibilitate și constrângere, în sensul că primul termen este mai potrivit, deoarece prin el înțelegem *posibilitatea juridică a constrângerii*, constrângerea virtuală, în puțință, nu în act. Astfel, încălcarea (violarea – termen uzitat de autor) normei sau a dreptului, conferă posibilitatea juridică a constrângerii, chiar dacă uneori încălcarea (violarea) nu este urmată de constrângere. În sensul precizat mai sus, vom utiliza termenul de coercibilitate (coerciție) atunci când ne referim la posibilitatea angajatorului de a aplica sancțiuni sau măsuri disciplinare împotriva salariatului vinovat de încălcarea normelor disciplinare – A se vedea Giorgio Del Vecchio, *Lecții de filosofie juridică*, după ediția a IV-a a textului italian, cu prefața de Mircea Djuvara (traducerea J. C. Drăgan), Editura Europa Nova, pag. 220.

¹⁸³ A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 663.

disciplinară¹⁸⁴, , formă a răspunderii juridice – specifică dreptului muncii - care intervine ori de câte ori persoana angajată încalcă, prin fapta săvârșită cu vinovăție, obligația de a respecta disciplina muncii¹⁸⁵.

Răspunderea disciplinară, formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii, **presupune activarea puterii de coerciție** cu care este înzestrat (pe care o deține) angajatorul, în vederea restabilirii disciplinei muncii, prin aplicarea sancțiunilor și măsurilor disciplinare împotriva salariatului care a încălcat cu vinovăție normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Astfel, fiecare angajator deține, în stare latentă, puterea de coerciție sau, cu alte cuvinte, posibilitatea juridică de a aplica sancțiuni sau de a lua măsuri împotriva salariatului care a încălcat normele disciplinare. Putem spune, chiar dacă pare oarecum excesiv, că în materie disciplinară statul și-a delegat puterea de coerciție angajatorului, păstrându-și doar competența de a verifica legalitatea sancțiunilor sau a măsurilor disciplinare luate împotriva salariatului vinovat.

Se pune întrebarea dacă aplicarea normelor răspunderii disciplinare este obligatorie sau facultativă pentru angajator. În principiu, are posibilitatea de a aplica sau nu sancțiuni (sau de a lua măsuri) împotriva salariatului care a încălcat normele disciplinare, și prin urmare, aplicarea normelor răspunderii disciplinare este facultativă. Totuși, considerăm că există cazuri (în afara celor prevăzute de lege, când aplicarea sancțiunilor disciplinare este o obligație a angajatorului)¹⁸⁶ în care aplicarea normelor răspunderii disciplinare este obligatorie. Astfel, în toate acele situații în care încălcarea de către angajat a normelor disciplinare pune în pericol sănătatea sau integritatea corporală proprie sau a celorlalți angajați, se impune ca angajatorul să-și activeze puterea de coerciție de care dispune și să procedeze la aplicarea normelor răspunderii disciplinare.

Răspunderea disciplinară intervine dacă sunt îndeplinite următoarele **condiții** obligatorii:¹⁸⁷
a) calitatea de salariat sau ucenic; b) existența unei fapte ilicite; c) fapta ilicită să fie săvârșită cu vinovăție; d) săvârșirea faptei ilicite să aibă ca efect producerea unui rezultat dăunător sau cu alte cuvinte să existe o legătură de cauzalitate între faptă și rezultat.

(a) Calitatea de salariat se dobândește prin încheierea contractului individual de muncă iar cea de ucenic prin încheierea contractului de ucenicie la locul de muncă în condițiile prevăzute Legea nr. 279/2005 privind ucenia la locul de muncă.

Ce se întâmplă însă în situația angajatorului nu și-a îndeplinit obligația de a încheia în formă scrisă contractul individual de muncă, potrivit art. 16 din Codul muncii, pentru persoana care desfășoară activitate pentru angajator, la fel ca orice alt salariat? Poate angajatorul să

¹⁸⁴ A se vedea I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 641.

¹⁸⁵ A se vedea D. V. Firoiu, *op. cit.*, vol. 2, pag. 158.

¹⁸⁶ A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 677, cu referire la art. 11 (alin. 2) lit. c din Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată.

¹⁸⁷ A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 662

pună în aplicare normele răspunderii disciplinare dacă această persoană săvârșește o faptă care întrunește condițiile unei abateri disciplinare? Aici pot fi aduse în discuție două ipoteze:

i) contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă dar persoana în cauză figurează în evidențele contabile ale angajatorului (state de plată), în foile colective de prezență (pontaje) și deasemenea au fost reținute și virate contribuțiile la bugetul asigurărilor sociale de stat, șomaj și sănătate.

ii) contractul individual de muncă nu a fost întocmit în formă scrisă iar persoana în cauză nu figurează nici în evidențele contabile ale angajatorului și nu beneficiază de drepturi de asigurări sociale.

În prima situație, neîncheierea contractului individual de muncă în formă scrisă este o scăpare a angajatorului, fără a exista intenția de a-l priva pe salariat de toate drepturile ce decurg din această calitate, inclusiv cele referitoare la drepturile de asigurări sociale, și, totodată, fără a-l exclude de la obligațiile ce-i revin. Dacă un salariat aflat în situația expusă mai sus săvârșește o abatere disciplinară angajatorul poate să-și exercite puterea de coerciție și să procedeze la aplicarea de sancțiuni disciplinare, însă demersul său ar fi mult mai dificil, iar în unele cazuri aproape imposibil de realizat (cu respectarea formelor și procedurilor prescrise de Codul muncii) în lipsa formei scrise a contractului individual de muncă, care dă consistență și pune în evidență drepturile și obligațiile părților, precum și clauzele speciale convenite de părți.

În cea de-a doua situație este vădită intenția angajatorului de a eluda prevederile legislației muncii și a priva persoana care desfășoară activitate pentru acesta de toate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Prin refuzul tacit al angajatorului de a încheia în formă scrisă contractul individual de muncă, pentru a da consistență și certitudine raporturilor de muncă cu persoana în cauză, *se poate afirma că angajatorul a renunțat la drepturile sale importante de natură contractuală și legală (acesta fiind mulțumit cu munca prestată pe care o remunerează în condiții de precaritate și ilegalitate) și implicit la dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare.* Dacă s-ar recunoaște angajatorului într-o astfel de situație dreptul de aplica sancțiuni disciplinare ar însemna să protejăm reaua lui credință în derularea raporturilor de muncă, lucru care este inacceptabil.

Așa cum s-a arătat în literatura de specialitate¹⁸⁸ numai calitatea de salariat (și, recent, cea de ucenic) poate conduce la antrenarea răspunderii disciplinare. Pe de altă parte, contractele de antrepriză, de mandat, de colaborare¹⁸⁹, neavând ca element esențial subordonarea persoanei față de disciplina muncii în unitatea unde activează, deși aceste contracte au ca

¹⁸⁸ A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 662.

¹⁸⁹ În literatura de specialitate a fost adoptată în general denumirea de contract de colaborare, spre deosebire de legiuitor care a consacrat prin prevederile Legii nr. 83/1995 și ulterior ale Legii nr. 130/1999 (prevederi abrogate) sintagma de convenție civilă de prestări servicii (în temeiul căreia o persoană prestează o muncă de multe ori identică, atât ca durată de timp, cât și a felului muncii, cu cea a unei persoane încadrate în temeiul unui contract individual de muncă, fără însă ca cea dintâi să dobândească drepturile și obligațiile unui salariat, supunându-se unui regim juridic diferit).

obiect, ca și contractul de muncă, prestarea unei activități, nu prezintă caracterele contractului de muncă și, deci, titularii unor astfel de contracte nu răspund disciplinar¹⁹⁰.

(b) Existența unei fapte ilicite săvârșită de către salariat este o altă condiție pentru antrenarea răspunderii disciplinare. Illicitul în materie disciplinară se apreciază ca urmare a constatării unei neconcordanțe a conduitei salariatului cu *obligațiile contractuale asumate și normele de disciplină a muncii acceptate (la care acesta a aderat), stabilite prin normele legale, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern, precum și prin ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici*. Conduita salariatului (ce exprimă o atitudine a voinței sale, un mod de manifestare al său) contrară normelor de disciplină a muncii nu este altceva decât o dovadă de inconsecvență a acestuia față de angajamentele asumate la încheierea contractului individual de muncă, inconsecvență care intră în sfera ilicitului contractual și disciplinar specific dreptului muncii.

(c) Fapta ilicită să fie săvârșită cu vinovăție. Formele și gradele de vinovăție așa cum sunt ele analizate în dreptul penal – intenția (directă sau indirectă) și culpa (ușurința sau nesocotința) nu au o relevanță la fel de însemnată în materie disciplinară. Cu toate acestea, așa cum s-a precizat în literatura de specialitate¹⁹¹ și potrivit prevederilor legale¹⁹² gradul de vinovăție al salariatului constituie unul din criteriile care se iau în considerare la aplicarea sancțiunii disciplinare – la individualizarea sancțiunii (de la cea mai ușoară – avertisment, până la cea mai gravă – concedierea disciplinară).

(d) În fine, pentru a putea fi antrenată răspunderea disciplinară este necesar ca săvârșirea fetei ilicite să aibă ca efect *producerea unui rezultat dăunător* (să existe o legătură de cauzalitate între fapt și rezultat). Rezultatul dăunător poate consta într-un prejudiciu de natură materială cauzat angajatorului (cuantificat sau cuantificabil), scăderea performanței la locul de muncă, crearea unei stări de pericol la locul de muncă (care amenință sănătatea și integritatea corporală proprie și a celorlalți angajați), provocarea de stări conflictuale, etc.

Răspunderea disciplinară **nu intervine** dacă suntem în prezența unei **cauze de exonerare** de răspundere disciplinară¹⁹³: legitima apărare; starea de necesitate; constrângerea fizică sau constrângerea morală; cazul fortuit; forța majoră; beția involuntară completă; eroarea de fapt; executarea ordinului de serviciu emis în mod nelegal.

1. 4. Abaterea disciplinară.



¹⁹⁰ A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 662

¹⁹¹ Ibidem, p. 666-667; Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, pag. 567 și urm.

¹⁹² Art. 266 lit. b din Codul muncii.

¹⁹³ A se vedea pentru detalii I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 642-649,

Abaterea disciplinară – o încălcare de către salariat a regulilor stabilite de către angajator



Întrucât literatura de specialitate și legiuitorul abordează răspunderea disciplinară apelând la termeni și concepte specifice dreptului penal, vom proceda la o scurtă analiză a abaterii disciplinare și din această perspectivă. Însă, apreciem că, pe viitor, se impune o modificare în modul de abordare a răspunderii disciplinare, prin renunțarea la acele texte legale ce îl transformă pe salariat într-un delincvent contractual, și adoptarea unor norme care să acorde întâietate principiilor răspunderii contractuale de drept comun (sigur cu anumite elemente specifice raporturilor de muncă, fapt ce ar contribui considerabil la fluidizarea raporturilor de muncă (degrevarea angajatorului de proceduri complicate și uneori imposibil de realizat, protejarea salariatului împotriva unor sancțiuni sau măsuri disciplinare abuzive).

Art. 247 alin. 2 din Codul muncii definește *abaterea disciplinară ca fiind o faptă în legătura cu munca, care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.*

Definiția dată de legiuitor abaterii disciplinare este similară cu cea a infracțiunii sau contravenției. Spre exemplu O. G. nr. 2/2001 definește contravenția ca fiind *o faptă săvârșită cu vinovăție, stabilită și sancționată prin lege, ordonanta, prin hotărâre a Guvernului sau, după caz, prin hotărâre a consiliului local al comunei, orașului, municipiului sau al sectorului municipiului București, a consiliului județean ori a Consiliului General al Municipiului București (vezi art. 1).*

Având în vedere concepția legiuitorului vom analiza abaterea disciplinară din prisma elementelor sale constitutive: obiectul abaterii disciplinare; latura obiectivă; subiectul abaterii disciplinare; latura subiectivă.

***1. 4. 1. Obiectul abaterii disciplinare*¹⁹⁴.**

Îl constituie valoarea socială lezată prin săvârșirea faptei, care în dreptul muncii se identifică în ansamblul relațiilor sociale de muncă și în regimul disciplinar normativ intern specific al fiecărui angajator (statuate și ocrotite la modul general – prin lege, și specific – prin

¹⁹⁴ În literatura de specialitate s-a arătat că, prin obiect al abaterii disciplinare – respectiv valoarea socială lezată prin săvârșirea ei, înțelegem relațiile sociale de muncă, ordinea și disciplina în procesul muncii. Pe planul raportului de muncă, aceste relații se transpun în obligațiile de serviciu asumate prin contractul de muncă, sintetizate, la rândul lor, în obligația generică de a respecta cu strictețe ordinea interioară a unității, disciplina muncii” - A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 664 - 665

contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă, regulamentul intern, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici).

1. 4. 2. Latura obiectivă.

Latura obiectivă a abaterii disciplinare este o *faptă în legătură cu munca, faptă care intră în sfera ilicitului contractual și disciplinar* (propriu dreptului muncii și specific fiecărui angajator).

Sintagma, „faptă în legătură cu munca” trebuie interpretată în sens larg, în raport cu activitatea și conduita generală a salariatului în derularea raporturilor juridice de muncă.

Prin *faptă ilicită* în materie disciplinară se înțelege *orice acțiune sau inacțiune contrară* (perturbatorie, nepotrivită, excesivă, fictivă, disensivă, etc) normelor legale, regulamentului intern, contractului individual de muncă sau contractului colectiv de muncă aplicabil, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

1. 4. 3. Subiect al abaterii disciplinare.

Subiect al abaterii disciplinare nu poate fi decât *un salariat sau ucenic*, care dobândesc această calitate prin încheierea contractului individual de muncă, respectiv a contractului de ucenicie la locul de muncă (subiect calificat)¹⁹⁵.

1. 4. 4. Latura subiectivă.

Latura subiectivă se referă la un element intern – *vinovăția* – care în materie disciplinară este mai greu decelabilă, în gradele și formele sale (intenția sau culpa). Totuși, așa cum am arătat anterior, gradul de vinovăție a salariatului este important de stabilit întrucât se ia în considerare la aplicarea sancțiunii disciplinare.

Se pune întrebarea *care este capacitatea unei comisii de disciplină constituită la nivelul angajatorului* (în situația fericită în care ea se poate constitui prin raportare la numărul salariaților unui angajator) *de a stabili vinovăția unui salariat în formele și gradele sale* (intenția – directă, indirectă ; culpa – neglijența, ușurința)? Cu siguranță este foarte limitată, întrucât această capacitate aparține, în general, specialiștilor în drept penal, iar în materie contravențională sancțiunea se aplică în funcție de gradul de pericol social al faptei săvârșite (în timp ce la aplicarea sancțiunilor contravenționale complementare se ia deasemenea în considerare natura și gravitatea faptei)¹⁹⁶. Pentru identitate de rațiune (teoretică și practică), în materia răspunderii disciplinare este suficient să se ia în considerare gradul de pericol produs prin săvârșirea abaterii disciplinare și natura abaterii disciplinare, deoarece este mai ușor de cuantificat consecințele faptei salariatului, decât gradul și forma de vinovăție a acestuia în săvârșirea faptei.

În ceea ce privește *principiul legalității incriminării* (aplicabil în materie penală sau contravențională, unde infracțiunile și contravențiile sunt în mod expres prevăzute de lege) în materie disciplinară trebuie să facem câteva precizări:

Codul muncii nu enumeră exhaustiv, limitativ sau exemplificativ care sunt faptele care constituie abatere disciplinară, precizându-se, cu caracter general, că este abatere disciplinară o faptă în

¹⁹⁵ A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 666

¹⁹⁶ A se vedea art. 5 alin. 5 și 6 din O. G. nr. 2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor.

legătură cu munca prin care s-au încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici;

Se ridică întrebarea *cum se apreciază, în concret, faptele care constituie abateri disciplinare?* De asemenea, cum interpretăm prevederile art. 61 lit. a din Codul muncii, care referindu-se la sancțiunea concedierii disciplinare stabilește că aceasta poate interveni în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii **ori** de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, precum și cele ale art. 252 alin. 2 lit. b din Codul muncii referitoare la conținutul obligatoriu al deciziei de sancționare care trebuie să cuprindă inclusiv *precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil*, care au fost încălcate de salariat? Pentru a afla răspunsul la prima întrebare vom încerca să deslușim răspunsul la cea de-a doua.

Art. 61 lit. a din Codul muncii se referă la „o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii **ori** de la (. . .)”. Potrivit acestui text ar reieși că regulile de disciplină a muncii sunt de sine stătătoare și au o altă sursă decât contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, precum și normele legale. Însă o asemenea interpretare nu poate fi acceptată, întrucât regulile de disciplină a muncii (sau regimul disciplinar propriu al angajatorului) sunt constituie din ansamblul normelor de origine legală, contractuală, precum și a celor specifice fiecărui angajator stabilite prin regulamentul intern. Doar interpretând în acest sens prevederile art. 61 lit. a din Codul muncii, și prin raportare la prevederile art. 247 alin. 2 din Codul muncii, se justifică din punct de vedere procedural, teoretic și practic prevederile art. 252 alin. 2 lit. b din Codul muncii.

În urma precizărilor de mai sus, suntem în măsură să apreciem, cu suficientă acuratețe, că și în materie disciplinară operează principiul legalității incriminării, prin raportare la regimul disciplinar propriu fiecărui angajator, constituit din ansamblul normelor de origine legală, contractuală și specifice (precizate în regulamentul intern). Astfel, *în concret*, chiar în lipsa unei enumerări exhaustive, limitative sau exemplificative, *pot fi apreciate ca abateri disciplinare doar acele fapte contrare regimului disciplinar propriu angajatorului*, care este, în principiu, stabilit cu acuratețe.

1. 5. Sancțiunile disciplinare. Măsurile disciplinare și amenzi disciplinare.

Potrivit art. 248 din Codul muncii sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt: a) avertismentul scris; b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile; c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%; d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%; e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(a) Avertismentul scris este cea mai ușoară dintre sancțiunile disciplinare, și constă într-o notificare scrisă, în al cărei cuprins trebuie să se regăsească toate elementele obligatorii ale unei decizii de sancționare prevăzute de art. 252 alin. 2 din Codul muncii (cu excepția motivelor pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării

disciplinare prealabile, întrucât avertismentul scris se poate aplica fără efectuarea cercetării prealabile).

Avertismentul scris nu se confundă (sau nu se identifică) cu alte sancțiuni disciplinare menționate (și aplicate), contrar legii, în regulamentele interne ale unor angajatori, cum ar fi muștrarea, avertismentul verbal, observația.

(b) Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile. Această sancțiune disciplinară și următoarele două (reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% și reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%) au efecte mai drastice asupra derulării raporturilor de muncă, afectând situația pecuniară a salariatului sau/și locul și felul muncii. Referitor la retrogradarea din funcție, în literatura de specialitate s-a arătat că, , textul legal nu prevede expres – similar celui anterior – că retrogradarea se poate dispune numai în cadrul aceleiași profesii¹⁹⁷. Autorul este, însă, de părere că, , interpretând textul legal istoric și teleologic, soluția este aceeași: retrogradarea poate fi dispusă doar cu respectarea profesiei celui sancționat disciplinar”. Cu toate acestea, art. 48 din Codul muncii prevede posibilitatea angajatorului de a schimba temporar cu titlu de sancțiune disciplinară *felul muncii*, însă, considerăm că opinia exprimată în literatura de specialitate, menționată mai sus, este cea corectă, din foarte multe considerente, dintre care cel referitor la competența profesională (capacitate, aptitudini, deprinderi, etc) este cel mai important.¹⁹⁸

(c) Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% nu este o sancțiune disciplinară combinată (sau care se poate aplica în acest mod), spre deosebire de retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile și reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%. Aplicarea acestei sancțiuni afectează în mod direct salariul de bază (de încadrare) stabilit prin contractul individual de muncă.

(d) Reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10% este o sancțiune disciplinară care se poate aplica exclusiv salariaților cu funcții de conducere, care se poate aplica fie simplu – reducerea salariului de bază *sau* a indemnizației de conducere, fie combinat - reducerea salariului de bază și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%.¹⁹⁹

¹⁹⁷ A se vedea I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 649-651

¹⁹⁸ Este puțin probabil ca un angajator să dorească să utilizeze, chiar cu titlu de sancțiune disciplinară, un salariat, într-o altă meserie sau profesie decât cea pentru care este calificat, întrucât, în caz contrar, ar putea suferi un prejudiciu important prin folosirea salariatului într-o meserie în care nu are calificarea necesară pentru a performa.

¹⁹⁹ Pentru câteva explicații teoretice cu privire la această sancțiune disciplinară A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, pag. 675-676 și I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 650.

Ultimele două sancțiuni disciplinare sunt utilizate de către unii angajatori pentru a diminua prejudiciul cauzat de către salariat, considerând că modalitatea de recuperare a acestuia, în condițiile răspunderii materiale, este mult mai dificilă.



(d) Desfacerea disciplinară a contractului de muncă (concedierea disciplinară) este, în mod evident, sancțiunea disciplinară cea mai gravă, care presupune încetarea raporturilor de muncă, în condițiile prevăzute de art. 61 lit. a din Codul muncii - 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.

Angajatorul nu poate aplica decât sancțiunile prevăzute în mod expres de Codul muncii, fără a avea posibilitatea de a concepe noi sancțiuni, aplicându-se *principiul legalității sancțiunii*²⁰⁰, iar pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune (art. 249 alin. 2 Codul muncii).

Dacă prin statute profesionale, aprobate prin lege specială, este stabilit un alt regim sancționator, atunci va fi aplicat acesta (art. 248 alin. 2 din Codul muncii).²⁰¹

1. 6. Măsurile disciplinare și amenzi disciplinare.

Pe lângă sancțiunile disciplinare precizate anterior, angajatorul poate lua împotriva salariatului vinovat o serie de *măsurile disciplinare* cum ar fi suspendarea primelor, a bonusurilor, a dreptului de a beneficia de tichete de masă, suspendarea dreptului de a avansa etc. Aceste măsuri disciplinare sunt perfect legale, însă, la aplicarea acestora în practică trebuie să se țină cont de proporționalitatea (quantum, durată, etc) lor cu abaterea săvârșită.

Spre deosebire de posibilitatea aplicării unor măsuri disciplinare, Codul muncii *interzice*, în mod expres, *amenzile disciplinare* (art. 249 alin. 1 Codul muncii).

²⁰⁰ În literatura de specialitate s-a arătat că, la fel, , ca și sancțiunile de drept penal, sau administrativ, sancțiunile disciplinare sunt prevăzute expres și limitativ în lege, iar aplicarea lor sub aspectul duratei și a cuantumului trebuie să se facă cu respectarea riguroasă a dispozițiilor legale (*principiul legalității sancțiunii*)' - Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, pag. 672

²⁰¹ Pentru detalii asupra regimurilor disciplinare speciale A se vedea I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 660-678 și Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, pag. 676-677.

1. 7. Aplicarea sancțiunilor disciplinare. Cercetarea prealabilă, individualizarea sancțiunii, termene, decizia de sancționare.



Potrivit art. 40 alin. 1 din Codul muncii angajatorul are câteva drepturi esențiale, și anume: să stabilească organizarea și funcționarea unității; să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de munca încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil; să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor; să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu; să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil și regulamentului intern.

Ca un corolar al acestor drepturi, conf. art. 247 alin. 1 din Codul muncii, angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi (inclusiv de a lua măsuri disciplinare - n. n.) ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

În consecință, *orice demers disciplinar* (sau cu alte cuvinte acțiunea disciplinară) poate fi efectuat doar având ca temei constatarea săvârșirii de către salariat a unei abateri disciplinare.

Orice persoană (inclusiv o persoană care nu este salariat al angajatorului) poate sesiza conducerea angajatorului, (sau conducătorul locului de muncă ori persoana împuternicită să efectueze cercetarea prealabilă care vor înștiința conducerea angajatorului) asupra săvârșirii de către un salariat a unei fapte contrare normelor legale, contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă, regulamentului intern sau ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

Conducerea angajatorului, în baza sesizării sau a constatărilor proprii, poate iniția sau nu acțiunea disciplinară²⁰², înștiințând persoana împuternicită să efectueze cercetarea prealabilă, în vederea stabilirii de către aceasta a stării de fapt și de drept, prin constatarea săvârșirii, sau nu, de către salariat a unei abateri disciplinare.

²⁰² În unele cazuri inițierea acțiunii disciplinare este obligatorie, cum ar fi spre exemplu: atunci când se constată săvârșirea de către salariat a unor abateri de la normele de securitate și sănătate în muncă, care creează o stare de pericol pentru sănătatea și integritatea corporală proprie sau a altor angajați în condițiile prevăzute de Legea 319/2006, privind securitatea și sănătatea în muncă sau potrivit altor legi speciale; săvârșirea de către salariat a unor acte de hărțuire sexuală interzise potrivit prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată.

În acest moment se inițiază cercetarea prealabilă, care poate fi efectuată doar de către persoana împuternicită în mod special,²⁰³ în acest sens, de către angajator, urmând ca aceasta să convoace în scris salariatul pentru desfășurarea cercetării disciplinare prealabile. Comunicarea scrisă va trebui să conțină în mod obligatoriu obiectul cercetării disciplinare prealabile, data, ora și locul întrevederii.

Salariatul are dreptul, în timpul cercetării disciplinare prealabile, să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către avocat sau un reprezentant al sindicatului al cărui membru este (art. 251 alin. 4 din Codul muncii).²⁰⁴

În situația în care salariatul nu se prezintă, fără un motiv obiectiv, la convocarea în vederea efectuării cercetării disciplinare prealabile, angajatorul are dreptul să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.²⁰⁵

Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare, cu excepția avertismentului scris, fără efectuarea unei cercetări prealabile disciplinare, este lovită de nulitate absolută (art. 251 alin. 1 din Codul muncii).

Dacă în urma efectuării cercetării prealabile disciplinare se constată că salariatul supus procedurii a săvârșit o abatere disciplinară, angajatorul, prin organele sale de conducere competente²⁰⁶ poate dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă.

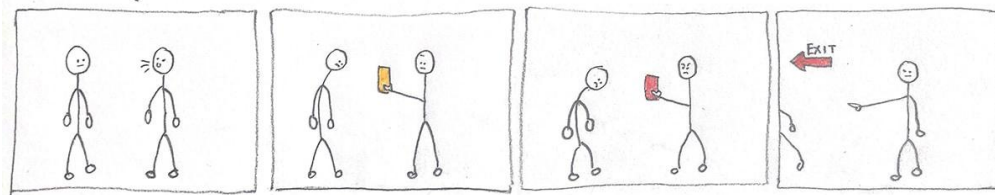
La aplicarea, în concret, a unei anumite sancțiuni disciplinare (individualizarea sancțiunii), angajatorul va avea în vedere, în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, următoarele (art. 250 din Codul muncii): împrejurările în care fapta a fost săvârșită; gradul de vinovăție a salariatului; consecințele abaterii disciplinare; comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

²⁰³ Angajatorii care posedă o structură organizatorică și funcțională riguroasă au înființată o comisie de disciplină.

²⁰⁴ Cu toate acestea în literatura de specialitate s-a arătat că, acțiunea disciplinară nu are sens jurisdicțional (de judecare în contradictoriu a abaterii salariatului). Ea constituie o prerogativă a angajatorului care decurge din necesitatea conducerii și desfășurării normale a procesului de muncă. - A se vedea I. T. Ștefănescu, op. cit., pag. 651 și autorii citați.

²⁰⁵ În literatura de specialitate se precizează că aceeași soluție se impune și atunci când salariatul dă curs convocării, dar refuză apărarea ori să scrie așa numita, „notă explicativă”, urmând să fie făcută dovada acestei situații cu un proces-verbal întocmit de cei împuterniciți să efectueze cercetarea. - A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, op. cit., pag. 680

²⁰⁶ Pentru câteva detalii doctrinare cu privire la organele competente să aplice sancțiuni disciplinare A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, op. cit., pag. 677-678.



Aplicarea sancțiunii disciplinare se poate dispune 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 faptei²⁰⁷. În intervalul acestor termene se efectuează cercetarea prealabilă și se emite decizia de sancționare disciplinară.

Decizia de sancționare disciplinară este instrumentul juridic prin intermediul căruia angajatorul dispune aplicarea unei sancțiuni disciplinare împotriva salariatului care a săvârșit o abatere disciplinară. Pentru aceeași abatere se poate aplica o singură sancțiune disciplinară.

Decizia de sancționare disciplinară trebuie să conțină, în mod obligatoriu, sub sancțiunea nulității absolute (art. 252 alin. 2 din Codul muncii): a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară; b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern 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) din Codul muncii, 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.

De asemenea, considerăm că este necesar ca decizia de sancționare disciplinară să conțină următoarele elemente: (1) datele de identificare ale angajatorului și ale salariatului sancționat; (2) numele și prenumele persoanei sau persoanelor care au efectuat cercetarea disciplinară prealabilă; (3) numele, prenumele și semnătura reprezentantului legal al angajatorului.

Decizia de sancționare disciplinară *nu-și produce efectele decât de la data comunicării ei*. Comunicarea se realizează în termen de cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii deciziei și 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 (art. 252 alin. 3, 4 din Codul muncii).

2. Procedura contencioasă în materie disciplinară.

Unul din *mijloacele de protecție acordate prin lege salariatului împotriva sancționărilor disciplinare abuzive sau nelegale*, dispuse de către angajator cu nerespectarea condițiilor, formelor și cazurilor prevăzute de normele legale, contractul colectiv de muncă și regulamentul intern, *este posibilitatea (dreptul) acestuia de a contesta decizia de sancționare disciplinară* la instanțele judecătorești competente.

²⁰⁷ În literatura de specialitate primul termen a fost calificat ca fiind un *termen de prescripție*, iar cel de-al doilea *de decădere* – A se vedea I. T. Ștefănescu, op. cit., pag. 656

Competența de a soluționa, în primă instanță, conflictele de muncă, inclusiv *contestația împotriva deciziei de sancționare disciplinară*, aparține tribunalului în a cărui circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința.

Cauzele privind contestațiile împotriva deciziilor de sancționare disciplinară sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar. *Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă (deci inclusiv contestația împotriva deciziilor de sancționare disciplinară) se judecă în regim de urgență*, la termene de judecată care nu pot fi mai mari de 15 zile.

O altă prevedere favorabilă salariatului, în cadrul litigiilor de muncă, se referă la *sarcina probei*, care revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare. Exercițarea căii de atac de către cel sancționat disciplinar nu suspendă executarea sancțiunii disciplinare, iar hotărârile pronunțate sunt definitive și executorii.

3. Reabilitarea disciplinară.

În forma sa inițială Codul muncii nu a conținut prevederi referitoare la instituția reabilitării disciplinare, aspect contestat în literatura de specialitate²⁰⁸ precizându-se că „o gravă lacună a Codului muncii constă în faptul că nu este reglementată reabilitarea disciplinară”, spre deosebire de reglementarea anterioară Codului muncii când reabilitarea disciplinară era prevăzută de Legea nr. 1/1970.

Cu siguranță, opinia exprimată era justificată, impunându-se reglementarea reabilitării disciplinare, întrucât răspunderea disciplinară, formă a răspunderii juridice specifice dreptului muncii, prezintă similitudini de reglementare cu răspunderea penală sau contravențională și reprezintă o chestiune de consecvență legislativă reglementarea în materii juridice similare a unor instituții juridice de același tip.

Astfel, prin dispozițiile art. 248 alin. 3 din Codul muncii a fost reglementată instituția reabilitării disciplinare, stabilindu-se că : „Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă”. Consecința practică, directă a acestei reglementări, este radierea (ștergerea) istoricului disciplinar al salariatului după un termen de 12 luni de la aplicarea sancțiunii, astfel că devin inaplicabile acele norme disciplinare care stabilesc posibilitatea aplicării unei

4. Răspunderea disciplinară și managementul resurselor umane.

Răspunderea disciplinară nu poate fi apreciată și nu poate fi înțeleasă într-un mod satisfăcător, în scopul și consecințele sale cele mai subtile, decât dacă o integrăm într-un cadru mai larg, în care managementul resurselor umane are un rol (sau ar trebui să aibă) extrem de important, iar măsurile referitoare la motivarea, stimularea, educarea personalului trebuie să prevaleze măsurilor sancționatorii.

²⁰⁸ A se vedea I.T. Ștefănescu, op.cit., pag. 660

5. 1. Regulamentul intern în reglementarea Codului muncii (art. 241-246).

În contextul reglementarilor actuale unul din mijloacele statuate de Codul muncii, pentru disciplinarea raporturilor de muncă este *regulamentul intern* prin care se stabilesc normele generale și specifice care trebuie cunoscute și respectate de angajații fiecărui angajator, așa cum vom arăta în continuare.

Capitolul I al Titlului XI din Codul muncii, art. 241-246, reglementează regulamentul intern – *act juridic unilateral al angajatorului*.

Toate categoriile de angajatori au obligația întocmirii regulamentului intern în termen de 60 de zile, de la data dobândirii personalității juridice, așa cum stabilește art. 246 alin. 2 din Codului muncii (în practică acest termen este inaplicabil, întrucât modul de îndeplinire a acestei obligații legale poate fi verificat de către inspectoratele teritoriale de muncă numai din momentul în care persoana juridică sau persoana fizică, după caz, dobândește calitatea de angajator, adică din momentul încheierii primului contract individual de muncă).

Prin urmare întocmirea regulamentului intern *este obligatorie, și nu facultativă*, în cazul nerespectării acestei obligații inspectoratele teritoriale de muncă, care au atribuții de îndrumare și control în domeniul relațiilor de muncă, fiind îndrituite să ia măsurile necesare în vederea întocmirii regulamentului intern, neîndeplinirea acestor măsuri activând răspunderea contravențională conf. art. 21 din Legea nr. 108/1999).

La întocmirea regulamentului intern angajatorul are obligația de a consulta sindicatul sau după caz reprezentanții salariaților (art. 241 din Codul muncii). *Consultarea nu are însă caracterul unui aviz conform*, fiind mai curând o punere de acord între intențiile angajatorului și dorințele angajaților în ceea ce privește unele aspecte care vizează desfășurarea în condiții optime a activității angajatorului – timpul de muncă și de odihnă, repausul săptămânal, etc.

Art. 242 din Codul muncii precizează categoriile de dispoziții minime pe care trebuie să le conțină regulamentul intern:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Practic *regulamentul intern este legea angajatorului* ce conține un amalgam de norme pe care am încercat să le sistematizăm în trei categorii : în prima categorie intră normele care alcătuiesc conținutul, «legal» al regulamentului intern – norme generale (1); în a doua categorie intră normele care alcătuiesc conținutul «contractual» al regulamentului intern (2); în a treia categorie intră normele care alcătuiesc conținutul special al regulamentului intern – norme specifice (3).

5. 1. 1. Normele care alcătuiesc conținutul „ legal “ al regulamentului intern – norme generale.

În această categorie intră acele norme pe care angajatorul este obligat să le insereze în regulamentul intern în temeiul unor dispoziții legale imperative, fără ca acesta să aibă posibilitatea să adauge la normele legale (sanctiunile disciplinare) sau să renunțe la normele minime obligatorii (de ex. cele referitoare la normele de securitate și sănătate în muncă, reguli ce privesc încălcarea oricărei forme de încălcare a demnității, principiul nediscriminării, egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, reguli referitoare la procedura disciplinară, etc).

Astfel, spre exemplificare, precizăm că angajatorul nu poate aplica decât sancțiunile disciplinare prevăzute de Codul muncii – art. 248 alin. 1.

Se poate aplica un alt regim sancționator disciplinar doar în situația în care prin statute profesionale aprobate prin lege specială se stabilește altfel (vezi regimul disciplinar al cadrelor didactice, cadrelor medicale etc).

De asemenea, angajatorul este obligat să insereze în regulamentul intern *un set de norme minime obligatorii*, prevăzute chiar de Codul muncii sau de alte legi – Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă Legea nr. 202/2002 cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, O. U. G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă s. a. .

Astfel, art. 8 lit. b din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați stabilește că angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, *inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară a unităților*“

Implementarea și respectarea de către angajatori a prevederilor Legii nr. 202/2002 constituie unul din obiectivele Inspecției Muncii, fiind cuprins în programul cadru de acțiuni al acestei instituții cu atribuții de îndrumare și control în domeniul relațiilor de muncă.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă obligă angajatorii să conțină în regulamentele interne măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, măsuri care să fie în consonanță cu prevederile ordonanței și cu celelalte acte normative în vigoare.

În textul ordonanței sunt precizate măsurile minime obligatorii pe care angajatorii sunt obligați să le adopte în vederea asigurării protecției maternității la locurile de muncă și totodată instituie regimul sancționator în cazul încălcării normelor legale (art. 27 alin. 1 și 2, inspectorii de muncă având competența constatării și aplicării sancțiunilor contravenționale).

Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă stipulează obligația introducerii în regulamentele interne a unor norme minime privind sănătatea și securitatea în muncă, norme care sunt cuprinse în textul actelor normative mai sus precizate.

5. 1. 2. Normele care alcătuiesc conținutul „contractual“ al regulamentului intern – art. 242 lit. c din Codul muncii.

În această categorie intră *normele negociate* de părțile raportului juridic de muncă (individual sau colectiv) *în principal cele referitoare la timpul de muncă și de odihnă, condițiile de muncă.*

Precizăm că în cuprinsul regulamentului intern *nu este necesar și util* să fie inserate în mod exhaustiv toate drepturile și obligațiile de natură contractuală, ci doar acelea care privesc activitatea angajatorului în ansamblu și a căror încălcare produc efecte perturbatorii asupra activității acestuia.

5. 1. 3. Conținutul normativ special al regulamentului intern (art. 242 lit. d-h, art. 40 alin. 1 din Codul muncii).

în principiu, Codul muncii se stabilește, care sunt drepturile esențiale ale angajaților ce decurg din raporturile juridice de muncă și măsurile care vizează protecția acestor drepturi, această lege conferă și angajatorilor un set de drepturi dintre care cele mai importante sunt menționate în art. 40 alin. 1 astfel: să stabilească organizarea și funcționarea unității; să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii; să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor; să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu; să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

Se poate observa că *unele din cele mai importante drepturi conferite angajatorului sunt cele referitoare la posibilitatea acestuia să stabilească organizarea și funcționarea unității precum și atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat.*

Pentru a concretiza această posibilitate *angajatorul emite norme și dă dispoziții cu caracter obligatoriu, sub rezerva legalității lor.*

Angajatorul nu poate emite norme specifice acolo unde sunt norme negociate sau imperative.

Normele emise de angajator pentru reglementarea activității în cadrul unității fac parte din conținutul normativ special al regulamentului intern, acestea conținând reguli specifice aplicabile doar angajatorului și salariaților acestuia.

Angajatorul poate emite norme specifice pentru domenii extrem de variate, unele prevăzute în Codul muncii, altele în legi speciale.

Potrivit art. 242 din Codul muncii, angajatorul emite norme referitoare la: procedura de soluționare a cererilor și reclamațiilor individuale; regulile concrete privind disciplina muncii în unitate; faptele care constituie abateri disciplinare; reguli referitoare la procedura disciplinară în unitate (modalitățile de sesizare a conducerii cu privire la abaterile disciplinare, componența și constituirea comisiei de disciplină, modul de convocare a salariatului la comisia de disciplină); modul de aplicare al altor dispoziții legale sau contractuale, criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Pe lângă prevederile menționate din Codul muncii există în același act normativ și alte prevederi ce-i conferă angajatorului prerogative în emiterea unor norme specifice cum sunt cele referitoare la: modalitățile de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea – art. 29, alin. 2; stabilirea programului de lucru inegal – art.

116; stabilirea de programe individualizate de muncă – art. 118; stabilirea normelor de muncă și procedura de reexaminare a acestora –art. 129-132; modul de acordare a pauzelor de masă – art. 134 alin. 1; stabilirea repausului săptămânal în condițiile prevăzute de art. 137 alin. 2; stabilirea situațiilor considerate urgente care pot impune rechemarea salariatului din concediul de odihnă - art. 151 alin. 2; acordarea concediilor fără plată și a duratei acestora - art. 152; plata salariului conf. art. 166 alin. 1, etc.

Iată așadar prerogative extrem de largi atribuite angajatorului ce-i conferă acestuia posibilitatea de a emite norme, inclusiv să dea dispoziții obligatorii pentru reglementarea raporturilor de muncă în cadrul unității, singura condiție impusă fiind aceea a legalității normelor emise sau a dispozițiilor date.

Cele trei categorii de norme menționate mai sus se întrepătrund unele cu celelalte fiind uneori imposibilă aplicarea, de exemplu, a normelor legale referitoare la sancțiunile disciplinare dacă nu sunt prevăzute faptele care constituie abateri disciplinare în conținutul normativ special al regulamentului intern.

5. 1. 4. Studii de caz. Exemple de norme din regulamentele interne.

a) Norme legale: „reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% fapte săvârșite de salariat : nefolosirea echipamentului de protecție și a dispozitivelor de siguranță în conformitate cu regulile stabilite; prezentarea la serviciu fără a avea deplina capacitate de muncă (obosit, bolnav); necunoașterea și nerespectarea întocmai a prevederilor legale referitoare la munca ce o îndeplinește (instrucțiuni de lucru, norme de protecție, igienă, securitatea muncii și P. S. I.) ” ; • „se sancționează cu avertisment scris următoarele fapte săvârșite de salariat: atitudinea necorespunzătoare față de alți salariați; neaducerea la cunoștința șefului ierarhic a neregulilor de la locul de muncă; neanunțarea în caz de boala în termen de 24 de ore a conducătorului direct sau a locțiitorului acestuia” ; • „se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă săvârșirea următoarelor fapte: absențele nemotivate de la serviciu timp de trei zile sau mai mult; sustragerea repetată de produse finite din societate sau la o singură sustragere de valoare mare; nesupunerea la controlul alcoolic; învoirea plecării personalului de la locul de muncă fără asigurarea înlocuitorului corespunzător; înscrierea în documentele de urmărire a fabricației a datelor și parametrilor în mod eronat; refuzul de a da ajutor în caz de avarii sau calamități ori alte necesități urgente, precum și neparticiparea la înlăturarea urmărilor acestor evenimente; neîndeplinirea obligației de păstrare a confidențialității; ș. a. ”

Normele menționate mai sus referitoare la faptele care constituie abateri disciplinare și modul de sancționare a acestora sunt legale sub rezerva respectării procedurii administrative prealabile (cu excepția cazurilor în care sancțiunea aplicată este avertismentul).

b) Norme nelegale :

Studiu de caz 1. Regulamentul intern al unei societăți comerciale conținea următoarea prevedere: „ , în situația în care, datorită comportamentului necorespunzător, obraznic, agresiv al angajaților care vin în contact direct cu clienții și furnizorii societății noastre, aceștia din urmă renunță la colaborarea și/sau la relațiile comerciale avute cu societatea noastră, se va imputa salariatului vinovat contravaloarea adaosului comercial pe timp de un an, practicat de unitatea noastră în relațiile comerciale cu societatea respectivă (client, furnizor) ca urmare a prejudiciului creat firmei prin lipsirea de folosul ce i-ar fi fost cuvenit

în urma relațiilor comerciale cu persoana juridică sau fizică renunțatoare. Reținerile se vor face în sumă fixă din salariul angajatului vinovat”.

O asemenea prevedere este nelegală întrucât contravine, pe de o parte, dispozițiilor **art. 253-259 din Codul muncii** referitoare la răspunderea materială, iar pe de altă parte, sunt încălcate dispozițiile imperative ale art. 169 alin. 2 potrivit cărora reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

Conduita angajatului din exemplul de mai sus poate constitui abatere disciplinară iar prevederile menționate nu pot produce efecte juridice în sensul în care au fost concepute de angajator.

Studiu de caz 2. Într-un alt regulament intern, se preciză că „prevederile regulamentului intern se completează cu instrucțiuni și note de serviciu, fișele posturilor sau alte documente elaborate de conducerea societății care sunt considerate parte integrantă a prezentului regulament „.

Fișele posturilor salariaților societății al cărei regulament intern cuprindea prevederea mai sus menționată aveau următorul conținut:

„Persoana angajată în postul de ospătar al societății are următoarele obligații : a) să se prezinte la serviciu conform programului stabilit; în cazul unei întârzieri mai mari de 15 minute, dacă întârzierea nu a fost anunțată din timp i se va reține din salariu suma de 50 de lei; b) să prezinte analizele medicale periodice prevăzute de normele legale în vigoare; c) Lipsa acestora va fi sancționată cu suma de 25 lei (*n. a: obligația de a se îngriji de efectuarea analizelor medicale periodice aparține angajatorului, în sarcina căruia cad și cheltuielile ocazionale de efectuarea acestora*) ; să nu servească sau să debaraseze fără tavă - nerespectarea acestei obligații va fi sancționată cu reținerea sumei de 10 lei; suma se reține din salariu; să servească cu promptitudine clientul – și această abatere va fi sancționată cu reținerea sumei de 10 lei ; să adopte un limbaj corespunzător care include salutul, amabilitatea, formulele de politețe uzuale – aceeași sancțiune; să aibă o ținută plăcută și îngrijită care include igiena corespunzătoare, haine, machiaj și zâmbet – aceeași sancțiune; să întrețină curățenia în incinta localului, inclusiv la grupul sanitar - nerespectarea acestei obligații va fi sancționată cu reținerea sumei de 30 lei; suma se reține din salariu”.

Un prim aspect ce trebuie evidențiat este cel referitor la faptul că unele din normele din fișa postului sunt nelegale prin chiar regulile pe care le instituie – ex. ospătarul care are obligația de a întreține curățenia inclusiv la grupul sanitar, ceea ce contravine normelor de igienă.

Apoi, contrar dispozițiilor legale imperative, angajatorul a instituit amenzi disciplinare. Întrucât art. 249 alin. 1 din Codul muncii stabilește că amenziile disciplinare sunt interzise, normele prin care angajatorul instituie astfel de sancțiuni sunt lovite de nulitate absolută.

Nu în ultimul rând normele prin care angajatorul a prevăzut posibilitatea reținerii din salariu a sumelor ce reprezintă amenzi disciplinare contravin prev. art. 169 alin. 2 și art. 254 din Codul muncii menționate în studiul de caz anterior.

5. 1. 5. Controlul legalității normelor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești.

Art. 245 din Codul muncii stabilește chiar o procedură prealabilă sesizării instanței de judecată, astfel că orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său, instanțele de judecată putând fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate.

Aici intervin două aspecte care trebuie clarificate :

a) Care este termenul în intervalul căruia angajatorul este obligat să răspundă salariatului ce a sesizat încălcarea unui drept al său prin dispozițiile regulamentului intern?

Codul muncii nu prevede un termen în intervalul căruia angajatorul este obligat să comunice salariatului modul de soluționare a sesizărilor sau reclamațiilor făcute de acesta în situația încălcării unui drept al său ori în situația prevăzută de art. 245 din aceeași lege.

Prin urmare angajatorul este cel îndrituit să stabilească prin regulamentul intern termenul de soluționare a sesizărilor și reclamațiilor salariaților inclusiv a celor referitoare la situația prevăzută de art. 245 din Codul muncii.

Cu siguranță însă termenul stabilit de angajator nu poate fi unul larg având în vedere consecințele imediate ce pot surveni prin încălcarea unui drept al salariatului.

Analog, nevoia de celeritate în derularea procedurilor prin care se soluționează aspecte litigioase ce decurg din raporturile de muncă reiese și din termenele stabilite de Codul muncii (de ex. termenul de efectuare a procedurii administrative prealabile, de emitere a deciziei de desfacere a contractului individual de muncă, etc) precum și de alte norme aplicabile în materie cum ar fi cele prevăzute de Legea 62/2011 a dialogului social referitoare la soluționarea conflictelor de muncă.

b) Ce fel de termen este termenul de 30 de zile prevăzut de art. 245 din Codul muncii?

Considerăm că termenul în discuție *este un termen de prescripție* care poate fi supus întreruperii sau suspendării în condițiile legii.

Un ultim aspect care trebuie clarificat aici este cel referitor la obligativitatea parcurgerii în prealabil a procedurii prevazute de art. 245 alin. 1 din Codul muncii.

În situația în care angajatorul a stabilit în regulamentul intern procedura și termenul de soluționare a reclamațiilor referitoare la prevederile regulamentul intern cf. art. 161 din Codul muncii salariatul este obligat să parcurgă procedura prealabilă prevăzută cu respectarea termenului de 30 de zile.

În situația în care *angajatorul nu a stabilit în regulamentul intern procedura și termenul de soluționare a reclamațiilor referitoare la prevederile regulamentulului intern salariatul se poate adresa direct instanței de judecată* în cazul încălcării unui drept al său prin prevederile regulamentulului intern.

5. 1. 6. Regulamentul intern își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora de către angajator (art. 243 alin. 1 din Codul muncii).

Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern aparține angajatorului conf. art. 243 alin. 2 din Codul muncii.

Îndeplinirea obligației de informare asupra conținutului regulamentului intern este indicat să se realizeze prin luare la cunoștință sub semnătură (întocmindu-se un proces verbal cu toți salariații) sau în altă modalitate care să asigure certitudine în acest sens (folosind tehnologia informației). Astfel pot fi evitate eventualele conflicte cu privire la îndeplinirea obligației de informare. Modul concret de informare se stabilește însă prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, chiar prin regulamentul intern (art. 243 alin. 3 din Codul muncii).

De asemenea *regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului* (art. 243 alin. 4) această măsură fiind necesară pentru a exista permanent la dispoziția salariaților normele care guvernează activitatea lor în cadrul unității.

Neîndeplinirea obligației de informare a salariatului cu privire la conținutul regulamentului intern atrage inopozabilitatea acestuia față de cel în cauză.

Aceasta nu înseamnă că salariatului i se permite orice acțiune sau comportament fără ca acesta să fie pasibil de aplicarea unor sancțiuni disciplinare.

Regulamentul intern se modifică ori de câte ori acest lucru se impune, fie ca urmare a modificării condițiilor inițiale care au constituit fundamentul regulamentului intern (modificarea normelor legale sau contractuale), fie apariția unor situații noi ce impun emiterea unor norme specifice pentru adaptarea activității angajatorului. Modificările aduse regulamentului intern sunt supuse procedurilor de informare prevăzute de art. 243 din Codul muncii.

6. Răspunderea patrimonială (art. 253-259 din Codul muncii)

a) Răspunderea patrimonială a angajatorului

Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl *despăgubească pe salariat* în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente. Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei.

b) Răspunderea patrimonială a salariatului.

Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

Salariații *nu răspund* de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Legiuitorul a stabilit și o modalitate de recuperare a prejudiciului prin acordul părților, angajatorul având aptitudinea legală să constate că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, urmând să solicite salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării. Însă pentru recuperarea efectivă a prejudiciului este necesar acordul salariatului responsabil de producerea acestuia. Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie. (art. 254 alin. 3 și 4 din Codul muncii)

Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei. Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie. Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă. Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit. Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile C. pr. civ.

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

7. Răspunderea contravențională

7.1 Răspunderea contravențională reglementată de Codul muncii.

Potrivit art. 260 alin. 1 din Codul muncii constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e) primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. 1 (angajatorul nu încheie în formă scrisă , cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;

e¹) primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, *fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei*

e²) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați în perioada în care acesta/aceștia are/au contractul individual de muncă suspendat, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;

e³) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, *fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;*

f) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

g) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 și 142, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

h) încălcarea obligației prevăzute la art. 140, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;

i) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

k) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

l) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

m) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

o) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

p) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.

q) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (4), cu amendă de 10.000 lei.

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă. Contravențiilor prevăzute la alin. 1 li se aplică dispozițiile comune în materie contravențională așa cum sunt stabilite prin în vigoare. (art. 260 alin. 2 și 3 din Codul muncii)

7.1.1 Sancțiuni contravenționale complementare art. 260 alin. 4-6

(4) În cazul constatării săvârșirii uneia dintre faptele prevăzute la alin. (1) lit. e)-e²), inspectorul de muncă dispune măsura sistării activității locului de muncă organizat, supus controlului, în condițiile stabilite în procedura de sistare elaborată de Inspekția Muncii și aprobată prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, după consultarea prealabilă a confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național.

(5) Angajatorul poate relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenționale, în condițiile legii, și numai după ce a remediat deficiențele care au condus la sistarea activității prin încheierea contractului individual de muncă, transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților sau, după caz, încetarea suspendării contractului individual de muncă și prezentarea documentelor care dovedesc plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucrătorului pentru perioada în care a prestat activitate nedeclarată.

(6) Reluarea activității cu încălcarea dispozițiilor alin. (5) constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

Contravenientul poate achita, în termen de cel mult 15 zile de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, *jumătate din amenda aplicată potrivit art. 260 alin. 1 din Codul muncii, inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal*, prevederile art. 28 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, modificat prin art. 20 pct. 10 din Legea nr. 203/2018).

7.2 Răspunderea contravențională reglementată de alte acte normative (exemplificativ) .

7.2.1 Art. 8 din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților stabilește că:

Alin. (2): Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei următoarele fapte:

a) transmiterea datelor în registru cu elementele contractului individual de muncă, pentru care există dovada executării acestuia, respectiv prestarea muncii și plata salariului, cu încălcarea termenului prevăzut la art. 4 alin. (1) lit. a);

b) refuzul de a pune la dispoziția inspectorului de muncă documentele care au stat la baza înscrierilor efectuate în registru;

c) netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. j)-k), în termenele prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. b);

- d) netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. l)-p), în termenele prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. c)-f);
- e) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. d)-h), în termenele prevăzute la art. 4 alin. (2) și (3);
- f) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. l)-n) în termenele prevăzute la art. 4 alin. (4);
- g) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a) și b) în termenul prevăzut la art. 4 alin. (5).

Alin. (3) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei următoarele fapte:

- a) completarea registrului de către alte persoane decât cele prevăzute la art. 2 alin. (6);
- b) completarea registrului cu date eronate sau incomplete;
- c) nerespectarea prevederilor art. 2 alin. (7);
- d) nerespectarea prevederilor art. 2 alin. (8) privind informarea inspectoratelor teritoriale de muncă cu privire la prestatorii de servicii.

Alin. (4): Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei încălcarea obligației de a păstra dosarul personal la sediul angajatorilor sau, după caz, la sediul secundar, care are delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă.

Alin. (5) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei încălcarea de către angajator a prevederilor art. 7 alin. (3)-(6).

Alin. (6) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor angajatorilor se fac de către inspectorii de muncă.

În toate situațiile contravențiile se referă la încălcarea dispozițiilor H.G. nr. 905/2017.

7.2.2 Potrivit art. 37 din *Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 (republicată) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați:*

(1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1)-(4), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) și (9), art. 11-13 incidente în materia egalității de șanse și tratament în domeniul relațiilor contractuale de muncă.

Menționăm dispozițiile art. 9 alin. (1) **din *Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002:***

„Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;

- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

8. Răspunderea penală.

8.1 Infracțiuni

Art. 264 din Codul muncii stabilește astfel:

(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale, în scopul împiedicării verificărilor privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, în termen de cel mult 15 zile de la primirea celei de-a doua solicitări.

(3) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condițiile prevăzute de lege, în sedii, incinte, spații, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le folosește în realizarea activității lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă.

Art. 265 din Codul muncii stabilește că:

(1) Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

(3) Dacă munca prestată de persoanele prevăzute la alin. (2) sau la art. 264 alin. (4) este de natură să le pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

8. 2 Pedepse (penale) complementare

Art. 265 alin. 4 din Codul muncii stabilește că:

În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la art. 265 alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele *pedepse complementare*:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare ori subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor ori subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).

Întrebări:

1. Regulamentul intern este un act negociat de către angajator cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților?
2. Răspunderea disciplinară înlătură răspunderea penală, civilă, contravențională sau patrimonială, după caz?
3. Sancțiunile disciplinare și abaterile disciplinare sunt prevăzute în mod expres de Codul muncii?
4. Cercetarea disciplinară prealabilă este obligatorie pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare?
5. Angajatorul poate răspunde patrimonial?