

ALEXANDRU ȚICLEA

DREPTUL MUNCII

- CURS UNIVERSITAR -

- OCTOMBRIE 2007 -

CUPRINS

CAPITOLUL I	9
DREPTUL MUNCII – RAMURĂ ȘI ȘTIINȚĂ A DREPTULUI.....	9
1. Semnificația termenului „muncă”	9
2. Munca pentru sine și munca independentă	9
3. Munca subordonată	9
4. Definiția dreptului muncii	10
5. Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii	11
6. Obiectul dreptului muncii	11
7. Noțiunea raporturilor juridice de muncă	12
8. Trăsăturile raporturilor juridice de muncă	13
9. Formele raporturilor juridice de muncă	14
10. Izvoarele dreptului muncii. Noțiune. Categoriile de izvoare	15
11. Constituția	16
12. Codul muncii	17
13. Legile speciale	18
14. Ordonanțele și hotărârile Guvernului	19
15. Ordinele, instrucțiunile și alte acte normative emise de miniștri și conducătorii altor organe centrale	22
16. Izvoarele internaționale	23
17. Problema practicii judiciare și a doctrinei	23
18. Problema cutumei	25
19. Contractele colective de muncă	26
20. Regulamentele interne	26
21. Regulamentele de organizare și funcționare	26
22. Principiile dreptului muncii.....	27
CAPITOLUL II	28
DIALOGUL SOCIAL ȘI COOPERAREA TRIPARTITĂ.....	28
1. Reglementarea dialogului social	28
2. Domeniile de acțiune ale partenerilor sociali	30
3. Organisme tripartite (enumerare)	30
4. Alte organisme menite să faciliteze dialogul social	31
CAPITOLUL III	34
PATRONATELE	34
1. Termenul de patron	34
2. Categoriile de persoane juridice – angajatori	34
3. Dreptul de asociere al patronilor și necesitatea acestuia	36
4. Temeiul legal privind constituirea asociațiilor patronale	36
5. Constituția și organizarea organizațiilor patronale	36
6. Personalitatea juridică a patronatului	37
7. Drepturile și obligațiile patronatelor	39
8. Organizații patronale din țara noastră	40
CAPITOLUL IV	41
SINDICATELE ȘI REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	41
1. Definiția sindicatelor	41
2. Trăsăturile caracteristice ale sindicatelor	42

3. Noțiunea libertății sindicale.....	42
4. Izvoarele libertății sindicale	43
5. Categoriile de persoane ce se pot sindicaliza.....	43
6. Categoriile de persoane care nu se pot sindicaliza.....	45
7. Libertatea sindicală colectivă	45
8. Raporturile sindicatelor cu patronatul.....	46
9. Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale.....	46
10. Atribuții prevăzute de Codul muncii.....	49
11. Atribuții prevăzute de Legea nr. 54/2003.....	49
12. Atribuții prevăzute de alte acte normative	50
13. Asocierea sindicală	51
14. Afilierea sindicală	53
15. Dizolvarea organizațiilor sindicale	53
16. Reorganizarea sindicatelor.....	54
17. Apărarea intereselor salariaților	54
18. Acțiuni revendicative ale sindicatelor	54
19. Reprezentanții salariaților.....	55
20. Comitetul european de întreprindere.....	58
CAPITOLUL V.....	61
PIAȚA MUNCII ȘI ROLUL STATULUI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ	61
1. Noțiunea de piață a muncii.....	61
2. Reglementarea intervenției statului pe piața muncii și în relațiile de muncă.....	62
3. Limite ale rolului statului.....	62
5. Activitatea legislativă.....	62
6. Organizarea formării profesionale.....	63
7. Stimularea ocupării forței de muncă	64
8. Repartizarea în muncă	66
9. Autorizațiile de muncă.....	67
10. Protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate.....	70
11. Inspekția Muncii	72
CAPITOLUL VI.....	79
FORMAREA PROFESIONALĂ	79
1. Reglementarea formării profesionale	79
2. Obiectivele principale ale formării profesionale	80
3. Formarea profesională a salariaților. Modalități.....	80
4. Participarea la formarea profesională	80
5. Categoriile de contracte speciale de formare profesională	82
6. Contractul de calificare profesională	82
7. Contractul de adaptare profesională	83
8. Formatorul.....	85
9. Contractul de ucenicie la locul de muncă.....	85
10. Concediile pentru formare profesională	94
CAPITOLUL VII.....	97
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ.....	97
1. Definiții legale ale contractului colectiv de muncă	97
2. Natura juridică a contractului colectiv de muncă	97
3. Caracterele contractului colectiv de muncă.....	98

4. Categoriile de contracte colective de muncă.....	99
5. Clauze comune tuturor categoriilor de contracte colective de muncă	100
6. Negocierea colectivă.....	103
7. Salariații și reprezentarea acestora la negocierea colectivă.....	105
8. Durata reprezentativității	107
9. Desfășurarea negocierii	107
10. Facultatea încheierii contractului colectiv de muncă	108
11. Durata contractului colectiv de muncă	108
12. Forma contractului colectiv de muncă.....	108
13. Înregistrarea contractului colectiv de muncă.....	109
14. Publicitatea contractului colectiv de muncă.....	110
15. Contractul colectiv de muncă – izvor de drept.....	110
16. Sfera salariaților supuși efectelor contractului colectiv de muncă	110
17. Influența contractului colectiv de muncă asupra contractelor individuale de muncă	111
18. Obligatorietatea executării contractului colectiv de muncă	111
19. Răspunderea juridică a părților pentru nerespectarea obligațiilor contractului colectiv de muncă	112
20. Modificarea contractului colectiv de muncă.....	112
21. Suspendarea contractului colectiv de muncă	113
22. Înțetarea contractului colectiv de muncă	114
CAPITOLUL VIII.....	116
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	116
1. Definiție	116
2. Enumerarea elementelor.....	116
3. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă.....	116
4. Contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă.....	117
5. Încheierea contractului individual de muncă. Noțiune	118
6. Clasificarea condițiilor la încheierea contractului individual de muncă	118
7. Reguli privind capacitatea juridică a salariatului.....	118
8. Examenul medical.....	120
9. Capacitatea juridică a angajatorului	122
10. Obiectul contractului individual de muncă	123
11. Cauza contractului individual de muncă.....	124
12. Avizul prealabil.....	125
13. Condițiile de studii	127
14. Condiția de vechime în muncă și în specialitate.....	128
15. Stagiul	128
16. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale celui care solicită angajarea	129
17. Informarea persoanei care solicită angajarea. Elemente	131
18. Realizarea informării	133
19. Contractul individual de muncă pe durată nedeterminată	133
20. Contractul individual de muncă pe durată determinată	133
21. Partea legală și partea convențională a conținutului contractului individual de muncă	135
22. Felul muncii.....	136
23. Locul muncii	137

24. Clauza de neconcurență	138
25. Clauza de confidențialitate	139
26. Clauza de mobilitate.....	140
27. Alte clauze facultative	140
28. Clauze interzise.....	140
29. Necesitatea formei scrise a contractului individual de muncă	141
30. Formalitatea dublului exemplar	141
31. Înregistrarea contractului individual de muncă	142
32. Cumulul de funcții.....	142
33. Excepții de la posibilitatea cumulului de funcții.....	143
34. Angajatorul unde se exercită funcția de bază și obligațiile lui.....	144
35. Consecințe privind încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă	144
36. Obligativitatea contractului față de părți.	144
37. Privire generală asupra drepturilor angajatorului reglementate de Codul munc.....	145
38. Elaborarea regulamentului intern	145
39. Evaluarea profesională a salariaților	146
40. Privire generală asupra obligațiilor angajatorului prevăzute de Codul muncii.	147
41. Drepturi ale salariaților prevăzute de Codul muncii	148
42. Obligații ale salariaților	148
43. Suspendarea contractului individual de muncă	149
44. Suspendarea de drept.....	150
45. Suspendarea din inițiativa salariatului	150
46. Suspendarea din inițiativa angajatorului.....	151
47. Suspendarea prin acordul părților	151
48. Procedura suspendării	151
49. Efectele suspendării.....	152
50. Modificarea contractului individual de muncă.....	153
51. Clasificarea cazurilor de modificare a contractului individual de muncă.....	154
52. Delegarea	154
53. Detașarea	156
54. Trecerea temporară în altă muncă	159
55. Cazurile încetării contractului individual de muncă.....	159
56. Încetarea de drept	160
57. Încetarea prin acordul părților.....	160
58. Concedierea. Noțiuni. Situații.....	160
59. Cazurile de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului	161
60. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.....	161
61. Concedierea colectivă	162
62. Reguli privind concedierea.....	164
62. Revocarea deciziei de concediere	170
63. Demisia	170
CAPITOLUL IX.....	172
SALARIZAREA	172
1. Noțiunea de salariu	172
2. Elementele salariului	172
3. Salariul nominal și salariul real.....	173

4. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	173
5. Noțiunea sistemului de salarizare	173
6. Enumerarea principiilor sistemului de salarizare	173
7. Noțiunea și clasificarea formelor de salarizare	174
8. Salarizarea în funcție de rezultatele muncii (în acord)	174
9. Salarizarea după timp (în regie)	175
10. Salarizarea prin negociere	176
11. Reguli privind plata salariilor	176
12. Condiții privind plata salariilor.....	177
CAPITOLUL X.....	178
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ.....	178
1. Definiția și reglementarea timpului de muncă	178
2. Clasificarea timpului de muncă	178
3. Durata normală a timpului de muncă	178
4. Durata redusă a timpului de muncă	179
5. Timpul de muncă peste durata normală (munca suplimentară)	181
6. Pauza pentru masă	182
7. Timpul de odihnă între două zile de muncă	183
8. Repausul săptămânal	183
9. Sărbătorile legale	183
10. Dreptul la concediu de odihnă	184
11. Durata concediului de odihnă (de bază).....	184
12. Concediul suplimentar de odihnă	185
13. Condițiile dobândirii și exercitării dreptului la concediu de odihnă	185
14. Programarea concediului de odihnă.....	186
15. Indemnizația de concediu.....	186
16. Efectuarea concediului de odihnă	187
17. Întreruperea concediului.....	187
18. Compensarea în bani a concediului de odihnă	188
19. Alte concedii.....	188
20. Zile libere	188
CAPITOLUL XI.....	189
RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ	189
1. Noțiunea de disciplină a muncii.....	189
2. Trăsături caracteristice ale disciplinei muncii	189
3. Izvoarele de drept în materia disciplinei muncii.....	190
4. Căile de înlăptuire a disciplinei muncii	190
5. Definiția răspunderii disciplinare.....	190
6. Trăsăturile caracteristice ale răspunderii disciplinare	191
7. Enumerarea condițiilor răspunderii disciplina	192
8. Obiectul abaterii disciplinare	193
9. Latura obiectivă.....	193
10. Subiectul abaterii disciplinare.....	194
11. Latura subiectivă (vinovăția).....	194
12. Cauze care apără de răspundere (cauze de exonerare sau de neresponsabilitate) ..	194
13. Noțiunea sancțiunilor disciplinare	195
14. Clasificarea sancțiunilor disciplinare	195

15. Enumerarea sancțiunilor	195
16. Organele competente să aplice sancțiuni disciplinare.....	196
17. Cercetarea abaterii disciplinare.....	197
18. Individualizarea și aplicarea sancțiunii	198
19. Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare.....	199
20. Decizia de sancționare.....	200
21. Executarea sancțiunilor disciplinare	201
22. Contestația – calea de atac împotriva sancțiunilor disciplinare	201
CAPITOLUL XII.....	202
RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ	202
1. Definiția răspunderii patrimoniale	202
2. Trăsăturile răspunderii patrimoniale	202
3. Răspunderea patrimonială și răspunderea civilă contractuală	203
4. Răspunderea patrimonială și răspunderea civilă delictuală	204
5. Răspunderea patrimonială și răspunderea materială.....	205
6. Răspunderea patrimonială și răspunderea pentru daune morale.....	205
7. Natura juridică și caracteristicile obligației de restituire	206
8. Cazurile în care poate fi stabilită obligația de restituire	206
9. Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariați	207
10. Condițiile răspunderii patrimoniale a angajatorului.....	207
11. Cazurile în care angajatorul răspunde patrimonial	208
12. Răspunderea unipersonală	208
13. Răspunderea conjunctă	208
14. Răspunderea subsidiară	209
15. Răspunderea solidară	210
16. Enumerarea condițiilor răspunderii patrimoniale a salariaților	211
17. Cauze care înlătură caracterul licit al faptei.....	211
18. Prejudiciul	213
19. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu.....	215
20. Vinovăția (culpa)	215
21. Procedura generală de stabilire și recuperare a prejudiciilor suferite de angajator	216
22. Proceduri speciale.....	218
23. Modalități de executare silită a despăgubirilor.....	218
24. Reținerile din drepturile salariale	219
25. Urmărirea silită asupra bunurilor	219
CAPITOLUL XIII.....	221
SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR DE MUNCĂ	221
1. Noțiunea conflictelor de muncă	221
2. Clasificarea conflictelor de muncă.....	221
3. Obiectul conflictelor de interese	222
4. Nivelurile la care pot avea loc conflictele de interese.....	222
5. Reprezentarea salariaților în conflictele de interese.....	222
6. Situațiile în care pot fi declanșate conflictele de interese	223
7. Declanșarea conflictelor de interese	224
8. Concilierea conflictelor de interese	225
9. Medierea conflictelor de interese	226
10. Arbitrajul conflictelor de interese	227

11. Definiția și trăsăturile caracteristice ale grevei	229
12. Dreptul la grevă	230
13. Categoriile de greve	230
14. Greva patronală (lock-out-ul).....	231
15 Greva de avertisment.....	231
16. Greva de solidaritate	231
17. Greva politică	232
18. Declararea grevei.....	232
19. Hotărârea de declarare a grevei.....	232
20. Categoriile de persoane care nu pot declara (sau participa la) grevă	233
21. Suspendarea începerii sau continuării grevei.....	235
22. Desfășurarea grevei.....	236
23. Continuarea activității salariaților care nu participă la grevă.....	236
24. Obligații pentru organizatorii grevei și conducerea unității pe durata desfășurării grevei	237
25. Încetarea grevei	237
26. Răspunderea juridică pentru nerespectarea prevederilor legale privind greva.....	238
27. Conflictul de drepturi și litigiile de muncă.	240
28. Noțiunea de jurisdicție a muncii.....	241
29. Părțile în conflictele de muncă	241
30. Organele competente să judece conflictele de muncă	242
31. Judecătoria	243
32. Tribunalul.	244
33. Curtea de apel.....	244
34. Înalta Curte de Casație și Justiție	245
35. Competența teritorială	246
36. Completul pentru soluționarea conflictelor de muncă.....	246
37. Statutul juridic al asistenților judiciari.....	247
38. Termenele de sesizare a instanței	247
39. Procedura de soluționare a conflictelor de muncă.	248
40. Hotărârile (sentințele)	250
41. Căile de atac	251
42. Soluționarea unor contestații în legătură cu stabilirea salariilor.....	252

CAPITOLUL I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ ȘI ȘTIINȚĂ A DREPTULUI

1. Semnificația termenului „muncă”. Termenul (provenit din limba slavonă – *monka*)¹ are mai multe sensuri².

Un prim sens, principal, este acela de *activitate productivă* (a presta o muncă eficientă, importantă), dar și de *rezultatul acestei activități* (o muncă reușită, de succes).

Al doilea sens, secundar, este de *loc de muncă* (a avea o muncă, un serviciu, o slujbă), dar și *ansamblul lucrătorilor* (munca opusă capitalului).³

Munca poate fi percepută ca o acțiune, liberă, creatoare, dar și ca o obligație.

Termenul poate semnifica și *durere*⁴ ori *suferință* (fizică sau morală), chiar *tortură*.⁵

Însă manuală sau intelectuală, munca reprezintă o necesitate vitală, sursă de existență, mijloc de realizare a marilor opere de artă, instrument de împlinire și afirmare a personalității umane.

Criza socială generată de apariția și existența șomajului ne arată că munca este cel mai important factor de socializare.

Globalizarea, la rândul ei, prin geneza și, mai ales efectele sale, dă noi semnificații activităților profesionale și produce mutații profunde pe piața muncii.⁶

2. Munca pentru sine și munca independentă. În pofida denumirii sale, *dreptul muncii* nu privește orice formă de muncă, ci numai pe cea subordonată, el reglementând situația celui ce muncește în favoarea și sub autoritatea altuia, în schimbul unui salariu.

În același timp, obiectul său nu se limitează la relațiile de muncă propriu-zise, ci el se referă și la acele raporturi juridice conexe (privind, de exemplu, formarea profesională, dialogul social, securitatea și sănătatea în muncă, jurisdicția muncii).

Totodată, dreptul muncii nu are în vedere munca personală, pentru sine (în gospodăria proprie) și nici pe cea *independentă* sau a *liberilor-profesioniști*.

3. Munca subordonată. Opusă muncii pentru sine ori celei independente se află munca subordonată, adică cea prestată de o persoană fizică pentru un beneficiar persoană juridică sau fizică sub autoritatea acestuia din urmă.

Este cazul celei îndeplinite de salariați, ca urmare a încheierii contractului individual de muncă, de funcționari publici, militari, demnitari, diplomați.

¹ În lat. *tripalium*, în fr. *travail*.

² A se vedea *Noul dicționar universal al limbii române*, Editura Litera Internațional, București, Chișinău, 2006, p. 858.

³ Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, 23^e édition, Dalloz, Paris, 2006, p. 1.

⁴ Se vorbește astfel de „durerile facerii” (travaliu).

⁵ De precizat este că în slavonă, *monka* avea semnificația de „supliciu, martiriu”.

⁶ A se vedea Marie-Ange Moreau, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations*, Dalloz, Paris, 2006.

De asemenea, este muncă subordonată, cea prestată de *voluntari*, în temeiul contractului de voluntariat potrivit Legii nr. 195/2001¹ precum și cea, consecință a unor obligații legale, de pildă, de:

- persoanele care execută sau prestează o muncă neremunerată în folosul comunității²;
- persoanele apte de muncă din familiile pentru care se asigură un venit minim garantat, obligate să presteze lunar diverse activități într-un volum de cel mult 72 de ore³.

4. Definiția dreptului muncii. Ca orice altă ramură a dreptului, și dreptul muncii reprezintă un ansamblu de norme juridice cu un obiect distinct de reglementare: *relațiile sociale de muncă*.

Aceste relații se stabilesc între cei ce utilizează forța de muncă – *angajatori* (patroni) și cei care prestează munca – *salariați* (angajați).

În sensul Codului muncii (art. 14 alin. 1), „prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă”⁴.

Salariații (angajații) sunt acele persoane fizice, obligate prin funcția sau profesia lor să desfășoare diverse activități pentru *angajatori* (patroni).

Între cele două părți – angajatori și angajați – iau naștere atât relații individuale, dar și colective, consecință a încheierii contractului colectiv de muncă, precum și a instituționalizării dialogului social, a existenței unor drepturi și obligații distincte ale celor doi parteneri sociali în procesul muncii ca subiecte colective de drept.

Desigur, dreptul muncii este în principal dreptul contractelor colective și individuale de muncă, dar sfera sa de reglementare este mult mai extinsă; el privește și alte raporturi juridice decât cele derivate din contractele de muncă. În plus, așa cum prevede principalul său izvor – Codul muncii, el reglementează și modul în care se efectuează controlul aplicării dispozițiilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii (art. 1 alin. 1).

În considerarea celor ce preced, *dreptul muncii poate fi definit ca acea ramură a sistemului de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care*

¹ Legea voluntariatului (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 25 aprilie 2007). Asemănător, exercită activități specifice pompierii voluntarii civili, în baza Legii nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 633 din 21 iulie 2006).

² A se vedea Ordonanța Guvernului nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 30 august 2002), aprobată prin Legea nr. 641/2002, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 900 din 11 decembrie 2002), modificată ulterior.

³ A se vedea Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 20 iulie 2001), completată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 6/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 116 din 12 februarie 2002), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 724 din 3 octombrie 2002), Legea nr. 2/2003 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 121/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 20 ianuarie 2003), Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 5/2003 privind acordarea de ajutoare pentru încălzirea locuinței, precum și a unor facilități populației pentru plata energiei termice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 119 din 25 februarie 2003), și prin Legea nr. 115/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 408 din 11 mai 2006).

⁴ Asemănător, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 (nota la art. 2), prevede că „termenul de *angajator* desemnează pe cel care angajează – persoană juridică sau persoană fizică autorizată potrivit legii, care administrează, utilizează capital, indiferent de natura acestuia, și care folosește forța de muncă salariată”.

reglementează relațiile individuale și colective de muncă, atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale, conflictele de muncă și controlul aplicării legislației muncii¹.

Într-adevăr, denumirea de drept al muncii desemnează și disciplina sau ramura științelor juridice care studiază normele menționate².

5. Dreptul individual și dreptul colectiv al muncii. Din definiția dreptului muncii rezultă că acesta reglementează nu numai relațiile individuale, dar și pe cele colective de muncă. În acest sens, este Codul muncii (art. 10 alin. 1), care se referă și la *drepturile colective* ale salariaților membrii de sindicat (art. 226 lit. c)³.

În plus, este îndeobște cunoscut că dreptul muncii este cu prioritate un drept negociat, de origine convențională. Negocierea este *individuală*, concretizată prin încheierea contractului individual de muncă și *colectivă*, concretizată în încheierea contractului colectiv de muncă.

Drept consecință, se poate vorbi de dreptul individual al muncii și de dreptul colectiv al muncii.

Primul se referă, așadar, la încheierea, executarea, suspendarea, încetarea și nulitatea contractului individual de muncă, inclusiv la drepturile și obligațiile celor două părți în procesul muncii, la soluționarea litigiilor dintre ele, la răspunderea pe care o are una față de cealaltă și chiar la formarea profesională.

Dreptul colectiv al muncii privește nu numai încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă, ci și:

- statutul juridic al organizațiilor patronale și sindicale;
- dialogul social, inclusiv tripartismul, ca urmare a implicării statului în desfășurarea acestui dialog;
- conflictele de interese și de drepturi, precum și greva;
- unele aspecte ale concedierii colective⁴.

Dreptul colectiv al muncii a fost definit⁵ ca *ansamblul normelor juridice ce reglementează relațiile între salariați sau grupuri de salariați, și un angajator sau grupuri de angajatori, de cealaltă parte*.

6. Obiectul dreptului muncii. Din definiția dată acestei ramuri și științe a dreptului rezultă că în obiectul său intră, în primul rând, *relațiile sociale de muncă*, care, reglementate de normele juridice, devin *raporturi juridice de muncă*.

Noțiunea de relații de muncă are o sferă foarte largă; ea cuprinde *totalitatea relațiilor care se formează între oameni în procesul muncii, pe baza aplicării directe a forței de muncă la mijloacele de producție*, și nu doar pe cele izvorâte

¹ În sensul că dreptul muncii reglementează relațiile individuale și colective de muncă, a se vedea, Jean Rivero, Jean Savatier, *Droit du travail*, P.U.F., Paris, 1993, p. 33.

În doctrina românească recentă, „dreptul muncii este acea ramură de drept care reglementează raporturile juridice ce se nasc, se modifică și se sting în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă și a contractului colectiv de muncă, precum și raporturile juridice conexe acestora” (Alexandru Athanasie, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 6).

² A se vedea Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, Editura Didactică și pedagogică, București, 1985, p. 1-2.

³ Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii. Relațiile colective*, Editura Lumina Lex, București, 2004, p. 3.

⁴ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 36.

⁵ Magda Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă*, Editura Omnia Uni SAST, Brașov, 1999, p. 25.

din contractele de muncă. Numai în accepțiunea restrânsă (*stricto sensu*) dreptul muncii este dreptul contractelor de muncă¹, întrucât *lato sensu* (ca știință a dreptului), el cuprinde, în afară de analiza raporturilor juridice de muncă întemeiate pe contractele de muncă, și referiri (strict necesare) la alte categorii de raporturi juridice care implică și ele prestarea unei munci.

Sfera de reglementare proprie dreptului muncii cuprinde și unele raporturi juridice *conexe* (formarea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și patronatelor, jurisdicția muncii), denumite astfel pentru că derivă din încheierea contractelor de muncă ori sunt grefate pe acestea, servind la organizarea muncii și la asigurarea condițiilor pentru desfășurarea ei.

7. Noțiunea raporturilor juridice de muncă. Am arătat că, obiectul de reglementare al dreptului muncii îl constituie raporturile juridice de muncă, care pot fi, individuale și colective².

Tradițional, raporturile de muncă sunt definite *ca acele relații sociale reglementate de lege, ce iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă, unitate bugetară etc.) pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acestei munci*³.

Așa fiind, subiectele raportului juridic de muncă, în accepțiunea avută în vedere, sunt – după cum am mai subliniat – angajatorul și salariatul (angajatul).

Acest raport se caracterizează prin aceea că:

– poate exista numai între două persoane, spre deosebire de raportul obligațional civil și de raportul juridic comercial, în cadrul cărora poate fi, uneori, o pluralitate de subiecte active sau pasive;

– se stabilește, ca regulă, numai între o persoană juridică și o persoană fizică, ori, excepțional, numai între două persoane fizice, fiind exclusă existența raportului juridic de muncă între două persoane juridice, deoarece persoana care prestează munca nu poate fi, prin ipoteză, decât o persoană fizică;

– raportul juridic de muncă are caracter personal, fiind încheiat *intuitu personae*, atât în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților persoanei care prestează munca, cât și în funcție de specificul celeilalte părți, având în vedere colectivul, climatul și condițiile de muncă existente în cadrul acesteia.

Trăsătura proprie, fundamentală, caracteristică și determinantă a raportului de muncă este constituită de *relația de subordonare*, existentă între subiectele acestui raport, în sensul că persoana care prestează munca este subordonată celuilalt subiect al raportului respectiv⁴.

Consecința subordonării, sub aspectul obiectului și conținutului raportului juridic de muncă, constă în aceea că, cel ce angajează stabilește programul și

¹ Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat*, vol. I, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 8-9.

² A se vedea *supra*, pct. 5.

³ A se vedea în acest sens, Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 7.

⁴ A se vedea și Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p. 16 și urm..

locul de muncă al personalului său având, în același timp, dreptul de a-i da indicații, generale sau amănunțite, cu privire la modalitățile realizării sarcinilor de serviciu. Salariatul nu poate refuza îndeplinirea lor, chiar dacă sub aspectul oportunității, eficienței economice, interesului serviciului, indicațiile nu ar reprezenta soluția optimă ori ar fi greșite. În esență, deci, subordonarea constă în dreptul exclusiv al angajatorului de a organiza, în condițiile legii, munca salariatului în colectivul său.

O altă consecință a subordonării se manifestă prin obligația angajatului de a respecta disciplina muncii, în caz contrar fiind pasibil de răspundere disciplinară, ale cărei efecte constau în aplicarea de sancțiuni.

8. Trăsăturile raporturilor juridice de muncă. Raporturile juridice *individuale* de muncă sunt caracterizate de anumite trăsături care le delimitează și individualizează de alte raporturi juridice.

a) Raportul juridic de muncă ia naștere, ca regulă, prin încheierea unui contract individual de muncă¹.

Pe baza acestui contract își desfășoară activitatea marea majoritate a personalului și anume, cel încadrat în societăți comerciale (cu capital integral sau majoritar de stat ori privat), regii autonome, companii și societăți naționale, unități bugetare, alte persoane juridice² sau fizice³.

Nu se întemeiază pe un contract individual de muncă, ci are un caracter extracontractual, munca prestată de:

– cei ce îndeplinesc serviciul militar activ sau alternativ ori sunt concentrați sau mobilizați conform Legii nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare;⁴

– soldații și gradații recrutați pe bază de voluntariat, potrivit Legii nr. 384/2006;⁵

– cei care prestează servicii în temeiul Legii nr. 132/1997 privind rechizițiile⁶;

– persoanele care contribuie prin muncă la efectuarea unor lucrări de interes public, în conformitate cu prevederile legale;

– elevii și studenții în timpul instruirii practice;⁷

– cei ce consimt la prestarea unei activități în folosul comunității potrivit Ordonanței Guvernului nr. 55/2002 etc.⁸.

b) Raportul juridic individual de muncă are un caracter *bilateral*, iar persoana care prestează munca este, întotdeauna, o persoană fizică. Acest raport se

¹ Deși aceasta este regula, sunt situații când izvorul raporturilor juridice de muncă îl constituie alte acte juridice, de exemplu actul administrativ de numire în funcție în cazul funcționarilor publici, ordinul de acordare a gradului militar în cazul militarilor în activitate etc. (a se vedea *infra*, pct. 10 și 11).

² De exemplu: organizații cooperatiste (meșteșugărești, de consum), societăți agricole, asociații și fundații, sindicate etc.

³ Și persoanele fizice, conform Codului muncii (art. 14 alin. 1) pot avea calitatea de angajator.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 990 din 12 decembrie 2006.

⁵ Privind statutul soldaților și gradaților voluntari, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 868 din 24 octombrie 2006).

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 161 din 18 iulie 1997, modificată prin Legea nr. 410/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 986 din 27 octombrie 2004).

⁷ A se vedea Legea nr. 258/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007).

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 30 august 2002, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 108/2003 privind desființarea închisorii contravenționale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 747 din 26 octombrie 2003).

poate stabili între o persoană fizică și o persoană juridică, sau între două persoane fizice (angajat-angajator), dar niciodată între persoane juridice.

c) Raportul juridic de muncă are caracter personal (*intuitu personae*). Munca este prestată de persoana fizică, *în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii* ale sale; reprezentarea – care este posibilă în raporturile juridice civile – este inadmisibilă în raporturile de muncă.

Raportul în discuție are un caracter *personal și în ceea ce privește angajatorul*. Devenind subiect al raportului de muncă, persoana fizică dobândește calitatea de membru al colectivului dintr-o anumită unitate. Specificul activității acesteia, coeziunea, capacitatea și prestigiul colectivului ei sunt elemente de o deosebită însemnătate, care determină persoana fizică să devină salariatul aceluia angajator.

d) Raportul juridic de muncă se caracterizează *printr-un mod specific de subordonare a persoanei fizice* față de celălalt subiect în folosul căruia prestează munca. Este adevărat că și în cadrul unor raporturi juridice civile, mandatarul este obligat să acționeze în limitele însărcinărilor permise de la mandant, după cum persoana care are calitatea de prepus își desfășoară activitatea, în funcția încredințată, sub conducerea și potrivit indicațiilor comitentului. Dar, subordonarea caracteristică pentru raportul juridic de muncă, implică încadrarea în colectivul de muncă al unui angajator determinat, într-o anumită structură organizatorică și într-o anumită ierarhie funcțională. În acest cadru organizatoric prestabilit are loc prestarea muncii, spre deosebire de contractele civile în baza cărora cel care se obligă să desfășoare activitatea în folosul altuia își organizează singur munca, fără a se încadra într-un colectiv și fără a se subordona celui cu care a contractat.

Subordonarea implică obligația salariatului de a respecta disciplina muncii, această obligație având ca o componentă esențială respectarea programului de lucru; desfășurarea muncii are un caracter de continuitate, în cadrul unui număr minim de ore pe zi, într-o perioadă determinată. Fără elementul de subordonare nu ar fi cu putință unitatea de acțiune a colectivului și eficiența activității sale.

e) Munca trebuie să *fie remunerată*. Salariul reprezintă contraprestația cuvenită angajatului. Deci, o muncă gratuită nu poate constitui obiect al unui raport juridic de muncă.

f) Asigurarea, prin prevederile legii și ale contractului, a *unei protecții multilaterale pentru angajați*, atât cu privire la condițiile de desfășurare a procesului muncii, cât și în ceea ce privește drepturile ce decurg din încheierea contractului, reprezintă o altă trăsătură a raportului juridic de muncă. Toate normele juridice îndeplinesc o funcție de protecție a unor interese legitime, pentru că apărarea ordinii de drept constituie rațiunea însăși a legii. Dar, aplicarea acestui principiu general dobândește în raportul juridic de muncă un accent specific întrucât legea acordă o atenție deosebită protecției angajatului.

9. Formele raporturilor juridice de muncă. Raporturile juridice individuale de muncă, s-a considerat¹, se prezintă sub două forme: tipice și atipice (imperfecte).

¹ A se vedea, de exemplu, Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 19-37.

A. *Formele tipice* sunt, în primul rând, cele fundamentate pe contractul individual de muncă, care, constituie forma tipică și clasică a raportului de muncă. În esența sa, acest contract, se caracterizează prin aceea că una din părți, care este întotdeauna persoană fizică, se obligă să depună forța sa de muncă în folosul celeilalte părți, de obicei, persoană juridică, sau persoană fizică, care își asumă, la rândul său, obligația de a crea condiții corespunzătoare pentru prestarea muncii și de a plăti această muncă.

Tot forme tipice sunt considerate raporturile juridice de muncă ce privesc:

a) *funcționarii publici*;

b) *militarii*, cadre permanente din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Justiției, Serviciul Român de Informații etc. care, deși nu li se aplică legislația muncii și nu încheie contracte de muncă, se află în raporturi juridice de natură contractuală, cu unitățile din care fac parte;

c) *membrii cooperatori*.

B. *Formele atipice* au fost considerate:

a) raporturile de muncă fundamentate *pe contractul de ucenicie*;

b) raporturile de muncă ale avocaților salariați în interiorul profesiei.

O poziție distinctă au judecătorii și procurorii, precum și diplomații.

10. Izvoarele dreptului muncii. Noțiune. Categoriile de izvoare. În accepțiunea juridică a noțiunii, izvoarele de drept nu se referă la esența dreptului, ci la formele specifice în care acesta își găsește expresia. Pentru a-și realiza rolul lor de organizare a vieții sociale, normele juridice sunt exprimate în anumite forme, proprii dreptului, care poartă denumirea generică de *acte normative*. În funcție de organul emitent, acestea sunt: legi, ordonanțe, ordonanțe de urgență și hotărâri ale Guvernului, etc.

Asemenea acte normative constituie, în accepțiunea juridică, izvoare de drept.

Din punct de vedere material, actele normative se definesc ca *reguli abstracte*; ele sunt formulate vizând situații tipice enunțate *in abstracto*. Acest caracter este legat de *generalitatea* actelor normative; ele sunt destinate să reglementeze nu un caz particular, ci o serie de cazuri asemănătoare. Totodată, actele normative au *caracter permanent*, adică se aplică fără încetare, de la data intrării în vigoare, până la abrogarea lor¹.

Actele normative, deci izvoarele dreptului, nu există izolat, ci organizate în ceea ce se numește *sistemul legislației*.

Sigur că noțiunea de sistem implică în mod necesar o anumită *structură* a elementelor componente, o *ierarhie și organizare* a lor. În vârful acestei ierarhii se află *Constituția*, legea fundamentală, urmată de legile organice și ordinare. *Regula este că orice act normativ trebuie să fie conform cu actele normative având o forță juridică superioară*. Astfel, hotărârile Guvernului au la bază legea; ordinele și instrucțiunile miniștrilor sunt emise cu respectarea legii și a hotărârilor Guvernului etc.

¹ A se vedea, Nicolae Popa, în Nicolae Popa, Mihail-Constantin Eremia, Simona Cristea, *Teoria generală a dreptului*, Ediția 2, Editura All Beck, București, 2005, p. 178-181.

Sistemul legislației muncii este alcătuit din ansamblul actelor normative (legi, ordonanțe, hotărâri ale Guvernului, ordine și instrucțiuni ale miniștrilor etc.), care reglementează relații sociale ce fac obiectul dreptului muncii.

În principiu, legislația muncii este unitară, normele ei cărmuind raporturile juridice de muncă ale tuturor categoriilor de salariați¹.

Izvoarele dreptului muncii pot fi împărțite în două mari categorii:

a) izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept (Constituția, alte legi, etc.);

b) izvoare specifice dreptului muncii (statutele profesionale sau disciplinare, contractele colective de muncă, regulamentele interne, regulamentele de organizare și funcționare).²

În categoria izvoarelor dreptului muncii trebuie încadrate, în primul rând, normele Uniunii Europene, în special, regulamentele³, care au aceeași forță ca și legile naționale, precum și alte reglementări transpuse în dreptul intern.

Sunt, de asemenea, izvoare convențiile *Organizației Internaționale a Muncii*, și normele Consiliului Europei ratificate de România.⁴

Consecință a celor ce preced, izvoarele dreptului muncii pot fi definite ca acele acte normative care reglementează raporturile juridice de muncă, inclusiv raporturile juridice grevate de raportul de muncă (cele privind pregătirea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, patronatele și sindicatele, jurisdicția muncii).

11. Constituția⁵. Reprezintă legea fundamentală și, prin urmare, cel mai important izvor de drept.

Ea enumeră principalele acte normative sau izvoare de drept, precizând și organul care le emite. Astfel, în art. 73 alin. (1) se prevede: „Parlamentul adoptă legi constituționale, legi organice și legi ordinare”. Potrivit art. 108, „Guvernul adoptă hotărâri și ordonanțe. Hotărârile se emit pentru organizarea executării legilor. Ordonanțele se emit în temeiul unei legi speciale de abilitare, în limitele și în condițiile oferite de aceasta”.

Deși, este principalul izvor pentru dreptul constituțional, Constituția este izvor important și pentru dreptul muncii deoarece: unele drepturi fundamentale ale cetățenilor sunt, așa cum am mai arătat, legate de muncă și interesează dreptul muncii (dreptul de asociere (art. 40), dreptul la securitatea și sănătatea salariaților (art. 41), dreptul la grevă (art. 43) etc. Principiile fundamentale ale dreptului muncii au ca izvor primar chiar textele constituționale (neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii, negocierea condițiilor de muncă, dreptul la odihnă – art. 41 etc.)

¹ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 45.

² A se vedea și Alexandru Athanasie, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 11, care mai adaugă în această categorie și normele de protecția muncii și normele de igienă a muncii.

³ Un exemplu în reprezintă și Regulamentul nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea unor dispoziții din legislația socială din în domeniul transportului rutier ce a modificat Regulamentele (CEE) nr. 3821/85 și (CE) nr. 2135/98 al Consiliului și de abrogare al Regulamentului (CEE) nr. 3820/85 al Consiliului.

⁴ A se vedea *infra* Capitolul II „Dreptul internațional și european al muncii”.

⁵ Textul revizuit al Constituției României, a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003.

12. Codul muncii. Cel mai cuprinzător izvor al dreptului muncii, esența acestuia, îl constituie, firește, Codul muncii.¹

Importanța lui pentru relațiile de muncă a fost și este deosebită: a consacrat autonomia dreptului muncii ca ramură a sistemului unitar al dreptului nostru; a asigurat și asigură un regim unitar – sub aspectul principiilor și trăsăturilor sale esențiale – pentru cei care prestează o muncă, în calitate de salariați. De asemenea, o serie de instituții centrale existente în dreptul muncii se regăsesc transpuse, cu particularitățile lor specifice și în raportul de muncă cooperatist.

Totodată, unele instituții (timpul de muncă și timpul de odihnă, securitatea și sănătatea muncii etc.) sunt prezentate și în raporturile de drept administrativ care presupun prestarea unui serviciu, cum ar fi de exemplu, cele ale funcționarilor publici și militarilor.

Într-adevăr, Codul muncii (Legea nr. 53/2003) se aplică atât raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale² (art. 1 alin. 2), cât și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective³ (art. 295 alin. 2).

Chiar dacă unele titluri ale sale *sunt reglementate* (formulate, redactate), mai mult sau mai puțin *exhaustiv, abrogând* de regulă – *expres legislația în materie anterioară*, iar altele constituie doar mai mult sau mai puțin – sumare reglementări, ce reprezintă *numai o serie de enunțuri ale unor generalități în materie, menținându-se legislația în vigoare cu privire la domeniile amintite, în mod integral, așadar, fără abrogări exprese*, ceea ce reprezintă o concepție legislativă defectuoasă⁴, aceasta nu afectează caracterul de *lege-cadru* al Codului muncii⁵.

Caracterul cuprinzător al Codului rezultă din structura sa⁶; el cuprinde 13 titluri, printre care:

- Titlul II „Contractul individual de muncă”;
- Titlul III „Timpul de muncă și timpul de odihnă”;
- Titlul IV „Salarizarea”;
- Titlul V „Sănătatea și securitatea în muncă”;

¹ Legea nr. 53/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003), modificat ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005), aprobată prin Legea nr. 371/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1147 din 19 decembrie 2005), prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006), aprobată prin Legea nr. 94/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007), și prin Legea nr. 237/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007).

² De pildă, prin Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 158 din 16 iulie 1997) modificată ulterior.

³ De pildă, este vorba de raporturile de serviciu reglementate de: Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițiștilor etc.

⁴ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii prezentare de ansamblu. Analiza textelor esențiale. Textul integral*, Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 6; *Idem*, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 56; Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată*, vol. XLVII (vol. 1/2003, p. 77-78).

⁵ Din păcate, modificările aduse Codului muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 și prin Legea nr. 371/2005, nu sunt toate de esență; unele din ele se înscriu în aceeași concepție legislativă.

⁶ A se vedea, pentru o analiză generală a Codului muncii, Alexandru Țiclea, *Acte normative noi – Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2003, p. 7 – 26; Ion Traian Ștefănescu, *Modificările Codului muncii - comentate - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005*, Editura Lumina Lex, București, 2005.

- Titlul VI „Formarea profesională”;
- Titlul VII „Dialogul social”;
- Titlul VIII „Contractele colective de muncă”;
- Titlul IX „Conflictele de muncă”;
- Titlul X „Inspecția muncii”;
- Titlul XI „Răspunderea juridică”
- Titlul XII „Jurisdicția muncii”;

13. Legile speciale. În afară de legea fundamentală (Constituția), și de legea cadru (Codul muncii), o serie de alte legi sunt izvoare ale dreptului muncii, deoarece reglementează relații sociale de muncă ori au în vedere asemenea relații.

Exemplificăm unele dintre acestea:

- Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă¹;
- Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază din sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică²;
- Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii³;
- Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă⁴;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal⁵;
- Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate⁶;
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă⁷;
- Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale⁸;
- Legea nr. 54/2003 a sindicatelor⁹;
- Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare – dezvoltare¹⁰;
- Legea nr. 329/2003 privind exercitarea profesiei de detectiv particular¹¹;
- Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog, chimist, organizarea și funcționarea Ordinului Biochimistilor, Biologilor și Chimistilor în sistemul sanitar din România¹²;
- Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic¹³;

¹ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, modificată ulterior.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 266 din 16 iulie 1998, modificată ulterior.

³ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 740 din 10 octombrie 2002.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, modificată ulterior.

⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 654 din 31 decembrie 1999, modificată ulterior.

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 364 din 4 august 2000, modificată ulterior.

⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454 din 27 iunie 2002, modificată ulterior.

⁹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003.

¹⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 530 din 23 iulie 2003.

¹¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 530 din 23 iulie 2003, modificată ulterior.

¹² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 836 din 25 noiembrie 2003.

¹³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 867 din 5 decembrie 2003, modificată ulterior.

- Legea nr. 307/2004 privind exercitarea profesiei de asistent medical și a profesiei de moașă, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România¹;
- Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii²;
- Legea nr. 466/2004 privind statutul asistentului social³;
- Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea⁴;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă⁵;
- Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora⁶;
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății⁷;
- Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului din serviciile de probațiune⁸;
- Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale⁹;
- Legea nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă¹⁰;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă¹¹;
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare al angajaților¹²;
- Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților¹³;
- Legea nr. 223/2007 privind Statutul personalului aeronautic civil navigator profesionist din aviația civilă din România¹⁴;
- Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților¹⁵ etc.

14. Ordonanțele și hotărârile Guvernului. Potrivit art. 107 alin. 1-3 din Constituție, Guvernul adoptă hotărâri și ordonanțe.

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 578 din 30 iunie 2004, modificată ulterior.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 998 din 29 octombrie 2004, modificată prin Legea nr. 48/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 194 din 21 martie 2007).

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1088 din 23 noiembrie 2004.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1197 din 14 decembrie 2004, rectificată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 47 din 14 ianuarie 2005, modificată prin Legea nr. 17/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 48 din 19 ianuarie 2006).

⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 907 din 11 octombrie 2005.

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 28 martie 2006.

⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 28 aprilie 2006, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 212 din 28 martie 2007).

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 13 mai 2006.

⁹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 453 din 25 mai 2006.

¹⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 452 din 25 mai 2006, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 28/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 282 din 27 aprilie 2007).

¹¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.

¹² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

¹³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 30 martie 2007.

¹⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 481 din 18 iulie 2007.

¹⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007.

Primele se emit pentru organizarea și executarea legilor, secundele în temeiul unei legi speciale de abilitare în limitele și condițiile prevăzute de acestea. Unele ordonanțe sunt de urgență.

De pildă, au calitatea de izvoare ale dreptului muncii:

– Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților¹;

– Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;²

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar³;

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;⁴

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă⁵;

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2004 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar⁶;

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului;⁷

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediul și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;⁸

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor și procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției;¹

¹Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 711 din 30 septembrie 2002, modificată ulterior.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 565 din 16 august 2007.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 138 din 31 martie 2000, aprobată prin Legea nr. 383/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 400 din 20 iulie 2001), modificată ulterior.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 404 din 20 iulie 2001).

⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată cu modificări prin Legea nr. 25/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 214 din 11 martie 2004), modificată ulterior.

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1138 din 2 decembrie 2004, aprobată cu modificări prin Legea nr. 125/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 416 din 17 mai 2005), modificată ulterior.

⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1008 din 14 noiembrie 2005, aprobată prin Legea nr. 7/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 33 din 17 ianuarie 2007).

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, aprobată cu modificări prin Legea nr. 399/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 901 din 6 noiembrie 2006), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 91/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 958 din 28 noiembrie 2006).

Unele ordonanțe de urgență sunt considerate neconstituționale deoarece afectează drepturile, libertățile și îndatoririle cetățenilor, legiferarea în domeniile respective fiind de competența Parlamentului, de pildă, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2004 afectează dreptul la ocrotirea sănătății și dreptul la muncă (Corneliu Liviu Popescu, *Domeniile de reglementare care nu pot face obiectul ordonanțelor de urgență ale guvernului*, în „Dreptul” nr. 4/2006, p. 90-98).

În același sens, cu unele nuanțări, este și Ion Deleanu „*Unele observații cu privire la constituționalitatea ordonanțelor de urgență*”, în „Curierul judiciar” nr. 6/2006, p. 50-56.

Potrivit unei alte opinii, „dimpotrivă, dacă printr-o ordonanță se aduc îmbunătățiri regimului instituțiilor fundamentale ale statului, se extinde sau se perfecționează regimul drepturilor și libertăților fundamentale, inclusiv al drepturilor electorale – se restrâng în scopul dezvoltării democrației – îndatoririle fundamentale, nu se poate aprecia că ordonanța în cauză este neconstituțională” (Ion Traian Ștefănescu, *Considerații referitoare la înțelesul și sfera de aplicare a art. 115 alin. 6 din Constituția României privitoare la domeniile în care pot fi adoptate ordonanțele de urgență ale Guvernului*, în „Revista de drept comercial” nr. 6/2006, p. 76).

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României;²
- Hotărârea Guvernului nr. 837/1995 cu privire la criteriile de salarizare în valută și celelalte drepturi în valută și în lei ale personalului trimis în misiune permanentă în străinătate³;
- Hotărârea Guvernului nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate⁴;
- Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților⁵;
- Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locurile de muncă cu condiții speciale⁶;
- Hotărârea Guvernului nr. 617/2004 privind înființarea și organizarea Comitetului național director pentru prevenirea și combaterea exploatării copiilor prin muncă;⁷
- Hotărârea Guvernului nr. 567/2005 privind organizarea și desfășurarea studiilor universitare de doctorat;⁸
- Hotărârea Guvernului nr. 769/2005 privind acordarea unor burse de studii unor studenți cu domiciliul în mediul rural⁹;
- Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților¹⁰;
- Hotărârea Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;¹¹
- Hotărârea Guvernului nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă;¹²
- Hotărârea Guvernului nr. 1091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă;¹³
- Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aplicarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006;¹⁴
- Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite¹;

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 314 din 7 aprilie 2006.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 424 din 26 iulie 2007.

³ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 210 din 5 septembrie 1996, modificată ulterior.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 208 din 24 aprilie 2001, modificată ulterior.

⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 346 din 21 mai 2003, modificată ulterior.

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 10 septembrie 2003, modificată ulterior.

⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 391 din 3 mai 2004.

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 540 din 24 iunie 2005, modificată ulterior prin Hotărârea Guvernului nr. 1169/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 902 din 10 octombrie 2005).

⁹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 669 din 27 iulie 2005.

¹⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 22 februarie 2006.

¹¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 683 din 9 august 2006.

¹² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 722 din 23 august 2006.

¹³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 739 din 30 august 2006.

¹⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 882 din 30 octombrie 2006.

- Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;²
- Hotărârea Guvernului nr. 557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari încadrați la agenți de muncă temporară;³
- Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor în muncă etc.⁴

15. Ordinele, instrucțiunile și alte acte normative emise de miniștri și conducătorii altor organe centrale. Și aceste acte se emit în baza și în vederea executării legilor, a ordonanțelor și hotărârilor Guvernului. Scopul lor este de a stabili măsuri tehnico-organizatorice, detalieri și concretizări ale dispozițiilor legale superioare, precum și îndrumări necesare în vederea executării întocmai a acestora.

Cele mai multe din asemenea acte normative sunt emise de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse. Altele sunt emise de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, Ministerul Economiei și Finanțelor etc.

Au astfel calitatea de izvoare ale dreptului muncii:

- Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului cadru al contractului individual de muncă⁵;
- Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 353/2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților.⁶
- Ordinul ministrului transporturilor, construcțiilor și turismului nr. 43/2003 și al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 393/2003 privind limitarea timpului de muncă pentru personalul aeronautic civil navigant și stabilirea unor drepturi ale acestuia⁷.
- Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar⁸;
- Instrucțiunile de aplicare a Legii nr. 376/2004 privind bursele private, aprobate prin Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 1759/2004 și al Ministerului Educației și Cercetării nr. 5371/2004⁹;

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 169 din 9 martie 2007.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 332 din 17 mai 2007.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 18 iunie 2007. Transpune Directiva 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 206/1991.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 13 iulie 2007.

⁵ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003, modificat ulterior prin Ordinul nr. 76/2003 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 159 din 12 martie 2003).

⁶ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 774 din 5 noiembrie 2003, modificat ulterior.

⁷ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 632 din 3 septembrie 2003, modificat prin Ordinul nr. 628/2006 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 731 din 28 august 2006).

⁸ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 671 din 26 iulie 2004, modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 748/2007 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 303 din 7 mai 2007).

⁹ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1151 din 6 decembrie 2004.

- Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 86/2005 pentru reglementarea datei plății salariilor la instituțiile publice¹;
- Ordinul ministrului educației și cercetării nr. 4923/2005 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Hotărârii Guvernului nr. 769/2005 privind acordarea unor burse de studii unor studenți cu domiciliul în mediul rural²;
- Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit și a salariului de merit în învățământul preuniversitar, aprobate prin Ordinul ministrului educației și cercetării nr. 5669/2006³;
- Regulamentul privind formarea specifică de coordonator în materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului și/sau realizării lucrării pentru șantiere temporare ori mobile, aprobat prin Ordinul nr. 242/2007 al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse etc.⁴.

16. Izvoarele internaționale⁵. Sunt izvoare internaționale convențiile *Organizației Internaționale a Muncii* și ale *Consiliului Europei*, ratificate de țara noastră, precum și, normele dreptului comunitar, așa cum rezultă din *Tratatul de aderare a României la Uniunea Europeană* din anul 2005.

Au aceeași calitate și tratatele sau înțelegerile încheiate de România cu alte state prin care sunt reglementate aspecte din domeniul muncii⁶.

Prin efectul ratificării (aprobării), toate aceste convenții au dobândit forța juridică necesară și devin acte normative integrate în sistemul legislației muncii.

17. Problema practicii judiciare și a doctrinei. În literatura juridică se discută dacă *practica judiciară (jurisprudența)* este izvor de drept.

¹ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 108 din 2 februarie 2005, modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 1319/2006 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 689 din 11 august 2006).

² Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 859 din 23 septembrie 2005.

³ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 992 din 12 decembrie 2006.

⁴ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 234 din 4 aprilie 2007.

⁵ A se vedea *infra*, Cap. II, „Dreptul internațional și european al muncii”.

⁶ De exemplu: Convenția dintre Ministerul Muncii și Protecției Sociale din România și Ministerul Muncii și Problemelor Sociale din Republica Cehă privind colaborarea în domeniile muncii, politicii sociale și politicii utilizării forței de muncă din 6 octombrie 1994, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 745/1994 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 312 din 9 noiembrie 1994); Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Libaneze privind utilizarea forței de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 912/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 271 din 22 noiembrie 1995); Convenția dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Federale Germania în legătură cu ocuparea forței de muncă pentru ridicarea cunoștințelor profesionale și de limbă (Convenția privind personalul muncitor oaspete), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 402/1992 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 206 din 24 august 1992); Înțelegerea dintre Ministerul Muncii și Protecției Sociale din România și Oficiul Federal al Muncii din Republica Federală Germania privind angajarea de lucrători români pentru o activitate cu durată determinată în Republica Federală Germania, semnată la București, la 13 septembrie 1999, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 930/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 581 din 29 noiembrie 1999); Acordul dintre Guvernul României și Consiliul Federal Elvețian cu privire la schimbul de stagieri, semnat la Berna, la 25 noiembrie 1999 și aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 579/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 319 din 10 iulie 2000); Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Ungare privind angajarea lucrătorilor sezonieri, semnat la Budapesta la 9 mai 2000, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 411/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 227 din 4 mai 2001); Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Ungare privind schimbul de stagieri, semnat la Budapesta la 9 mai 2000, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 412/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 230 din 7 mai 2001); Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Portugheze privind șederea temporară în scopul angajării a lucrătorilor români pe teritoriul Republicii Portugheze, semnat la Lisabona la 19 iulie 2001, ratificat prin Ordonanța Guvernului nr. 35/2001 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 28 august 2001); Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Marelui Ducat de Luxemburg privind schimbul de stagieri, semnat la Luxemburg la 20 iulie 2001, ratificat prin Ordonanța Guvernului nr. 36/2001 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 28 august 2001); Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Italiene privind reglementarea și gestionarea fluxurilor migratorii în scop lucrativ, semnat la Roma la 12 octombrie 2005, ratificat prin Legea nr. 25/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 375 din 2 mai 2006).

Înalta Curte de Casație și Justiție, se arată¹, are și sarcina de a asigura „interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești” (art. 18 alin. 2 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară). Or, acest lucru se realizează tocmai prin jurisprudența fixată de instanța supremă prin soluționarea recursurilor în interesul legii.

În același sens, se susține că, fără a crea norme de drept, deciziile instanței supreme pot fi considerate doctrinar izvoare indirecte (sau secundare) de drept, ele impunându-se instanțelor judecătorești prin valoarea motivării lor².

Pentru a argumenta calitatea de izvor de drept a jurisprudenței sunt invocate și alte texte legale³.

Astfel, conform art. 315 C. proc. civ., „în caz de casare, hotărârile instanței de recurs asupra problemelor de drept dezlegate sunt obligatorii pentru judecătorii fondului”.

După revizuirea Constituției⁴, practica Înaltei Curți de Casație și Justiție, rezultată în urma recursurilor de casație, va avea calitatea de izvor de drept. Curtea⁵ are competența de a „ordona practica judiciară a țării determinând o interpretare și o aplicare unitară a legii de către toate celelalte instanțe judecătorești. Deciziile sale publicate în Monitorul Oficial al României, vor avea caracter obligatoriu pentru celelalte instanțe judecătorești”.

Se impune așadar, ca *soluțiile pronunțate de instanțele de judecată în aplicarea aceleiași norme* juridice, cu referire la aceeași problemă de drept să fie aceleași. Dacă există o singură lege pentru întreg teritoriul național, atunci este necesară o interpretare uniformă a acestei legi, astfel se va ajunge la o „federalizare a justiției”.⁶

În legătură cu soluțiile *Curții Constituționale*, trebuie precizat că principala atribuție a acesteia este de a realiza controlul constituționalității legilor. Controlul este atât *a priori*, înainte de promulgarea legii, cât și *a posteriori*, exercitat asupra legilor în vigoare (art. 144 din legea fundamentală).

Art. 147 alin. (4) prevede că deciziile Curții sunt general obligatorii și au putere numai pentru viitor; caracterul lor este *erga omnes*⁷. Art. 11 alin. (3) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale⁸ reia dispoziția constituțională citată și pentru deciziile și hotărârile definitive prin care se soluționează excepțiile de neconstituționalitate invocate de părți sau instanțe din oficiu în procesele aflate în fața lor⁹.

Decizia Curții prin care se admite o excepție de neconstituționalitate și se declară o lege (sau o dispoziție a acesteia) neconstituțională are semnificația

¹ Ioan Leș, *Tratat de drept procesual civil*, Ediția 3-a, Editura All Beck, 2005, p. 22.

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 42.

³ A se vedea, Betinio Diamant, *Câteva argumente în sprijinul tezei că jurisprudența constituie izvor de drept*, în „Dreptul” nr. 4/2001, p. 107-109.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 669 din 22 septembrie 2003.

⁵ A se vedea Mihai Constantinescu, Ion Muraru, Antonie Iorgovan, *Revizuirea Constituției României – Explicații și comentarii*, Editura Rosetti, București, 2003, p. 105.

⁶ A se vedea Constantin Furtună, Simona Cristea, *Considerații teoretice privind sfera de aplicare a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ și termenele de introducere a acțiunii în contencios administrativ*, în „Curierul judiciar” nr. 3/2006, p. 65.

⁷ Plenul Curții Constituționale, dec. nr. 1/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 26 ianuarie 1995).

⁸ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 643 din 16 iulie 2004.

⁹ Viorel Mihai Ciobanu, *op. cit.*, p. 167.

constatării nulității absolute a acelei legi (dispoziții). Ca urmare, norma legală respectivă nu mai poate produce efecte juridice¹.

Dar, art. 147 alin. 4 din Constituție prevede că deciziile Curții Constituționale sunt obligatorii, ceea ce înseamnă că ele sunt așezate pe același plan cu legea² este considerentul pentru care s-a acceptat cu destulă ușurință statutul de izvor de drept al acestora.³

Fără a reprezenta izvor de drept propriuzis – *ius non facit index* – totuși deciziile Curții au putere de lege.⁴

În ceea ce privește *doctrina* (literatura juridică), de asemenea, părerile sunt împărțite. Opinia majoritară, la care ne raliem, este aceea că în sens strict, riguros tehnic juridic, aceasta nu este *izvor de drept*⁵ însă ea are o *influență decisivă asupra jurisprudenței*. În toate țările civilizate, un judecător nu-și poate îngădui să motiveze o soluție fără să invoce argumente din doctrină⁶.

18. Problema cutumei. Tradițional s-a considerat că spre deosebire de dreptul civil unde cutuma (uzul, obiceiul) constituie, excepțional, izvor de drept, în dreptul muncii aceasta este incompatibilă cu reglementarea juridică a relațiilor de muncă⁷.

Legislația română nu cunoaște obiceiul *extra legem* (independent de un act normativ), ci numai obiceiul (uzul) *intra legem*.

Așa fiind, „dacă un act normativ face referire expresă la uz (cutumă), considerându-l în mod generic ca posibil, sau ca o alternativă de rezolvare a unei situații concrete, trebuie apreciat că, în domeniul respectiv, i se recunoaște uzului caracterul de izvor de drept”⁸. Se dă exemplu, Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare⁹, care prevede, în art. 9, că nu poate fi considerată discriminare la încadrarea în muncă, aplicarea „cerințelor și standardelor uzuale în domeniul respectiv”.

Însă, conform aceleiași opinii¹⁰:

– uzul este aplicabil exclusiv cu privire la angajarea în muncă (nu și în legătură cu executarea sau încetarea contractului individual de muncă);

– aplicabilitatea lui este posibilă numai dacă este practicat într-un întreg domeniu, vizând, deci, prin ipoteză, mai mulți angajatori.

Dar, se arată în continuare, având în vedere rolul esențial al normării „interne”, în domeniul discutat, *de lege ferenda* ar trebui să se recunoască și uzului (cutumei), calitatea de izvor de drept (chiar dacă ar fi specific pentru un singur angajator – persoană juridică).

¹ Corneliu Liviu-Popescu, *Neconstituționalitatea și inexistența legilor (II)*, în „Dreptul” nr. 4/1996, p.9.

² Marin Voicu, *Jurisprudența comunitară*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 15.

³ Emanuel Albu, *op. cit.* p. 59.

⁴ Brândușa Vartolomei, Ana Vidat, *Deciziile Curții Constituționale în materia relațiilor de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 3/2007, p. 132.

⁵ În sensul că doctrina și practica juridică nu constituie izvoare de drept, a se vedea, Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 11.

⁶ Antonie Iorgovan, *Tratat de drept administrativ*, p. 140.

⁷ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 42 și urm..

⁸ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 43.

⁹ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 99 din 8 februarie 2007.

¹⁰ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 43-44. A se vedea și Ion Traian Ștefănescu, Brândușa Vartolomei, *Uzul domeniul raporturilor de muncă*, în „Dreptul” nr. 5/2001, p. 93-99.

El nu ar putea să înfrângă normele juridice imperative și nici clauzele contractelor colective de muncă.

Amintind că și regulamentele interne au rolul lor normativ, nu excludem *de plano*, calitatea de izvor de drept al uzului (cutumei), numai că o astfel de calitate va avea un caracter cu totul excepțional și limitat.

19. Contractele colective de muncă. După adoptarea Legii nr. 13/1991 (înlocuită de Legea nr. 130/1996), în spiritul noii concepții de restructurare a legislației muncii, contractele colective de muncă au devenit unele dintre *cele mai importante izvoare ale dreptului muncii*. Este vorba de o categorie de izvoare de o factură deosebită, specială, pentru că *ele nu sunt de origine statală, ci de origine convențională, negociată*.

Cei doi parteneri sociali – angajatorii și salariații – în urma negocierii, prin intermediul contractului colectiv, își reglementează raporturile dintre ei, stabilesc condițiile de muncă.

20. Regulamentele interne. Constituie izvoare specifice ale dreptului muncii, având un rol de seamă pentru activitatea oricărui angajator – persoană juridică.

Codul muncii prevede obligativitatea întocmirii regulamentelor cu consultarea sindicatelor sau, în lipsa acestora, a reprezentanților salariaților (art. 257).

Importanța regulamentelor interne, ca izvoare de drept, rezultă din conținutul lor; ele trebuie să cuprindă:

- reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- drepturile și obligațiile angajatorului și al ale salariaților.
- procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile.

21. Regulamentele de organizare și funcționare. Reprezintă tot acte interne ale angajatorilor – persoane juridice. Numai că elaborarea lor nu constituie o obligație, ci un drept, iar conținutul lor are o altă natură decât cea a regulamentelor interne.

Într-adevăr, conform art. 40 alin. 1 lit. a din Codul muncii, angajatorul are dreptul de a stabili „organizarea și funcționarea unității” iar, tocmai regulamentul menționat este instrumentul prin care se materializează acest drept.

Dar, Codul muncii nu îl prevede expres și nici nu se referă la conținutul său. Însă, unele acte normative îl menționează.

Tot astfel, în anumite domenii sunt reglementate asemenea regulamente.

În privința conținutului său, printr-un atare regulament se stabilește, în principal, așa-numita organigramă a unității, adică structura sa funcțională, compartimentele componente (secții, ateliere, servicii, birouri, locurile de muncă), atribuțiile acestora, raporturile dintre ele¹.

¹ A se vedea și Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 44-45.

Regulamentul de organizare și funcționare ar trebui să constituie temeiul elaborării fișei posturilor. De subliniat este că potrivit art. 39 alin. 2 lit. a din Codul muncii, salariatul are obligația „de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului”.

22. Principiile dreptului muncii. Ca orice altă ramură a dreptului și dreptul muncii este fundamentat pe anumite principii.

Principiile dreptului sunt fie *idei generale și comune* tuturor normelor din sistemul juridic, fie *specifice* unei singure ramuri de drept. Ele sunt reguli fundamentale întrucât reflectă ceea ce este esențial și hotărâtor în sistemul dreptului¹. Principiile pot fi formulate direct, în articole de legi speciale, ori pot fi deduse pe cale de interpretare. Îndeplinind rolul unor linii directoare, asigură concordanța diferitelor norme juridice, coeziunea și armonia acestora, desprinderea sensului exact și a finalităților normelor de drept².

Și în dreptul muncii se întâlnesc două categorii de principii:

- principii generale ale sistemului dreptului;
- principii specifice ramurii în discuție.

Sunt principii generale: principiul democrației; principiul legalității; principiul egalității în fața legii; principiul separației puterii în stat³ etc. Fiind principii ale sistemului dreptului, în întregul său, se regăsesc în fiecare ramură de drept, deci și în ramura care ne preocupă.

Dar, fiecare ramură, cum am mai arătat, se caracterizează prin anumite principii specifice.

Principiile dreptului muncii, *idei generale și comune pentru întreaga legislație a muncii*, privesc toate instituțiile acesteia, chiar dacă pentru unele nu-și manifestă prezența cu aceeași intensitate. Ele sunt denumite de Codul muncii *principii fundamentale*; sunt prevăzute la Capitolul II al Titlului I (art. 3-9).

Având în vedere și dispozițiile constituționale și pe cele ale altor acte normative, principiile în discuție pot fi formulate astfel:

- neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii;
- egalitatea de tratament și interzicerea discriminării;
- negocierea condițiilor de muncă;
- protecția salariaților;
- consensualitatea și buna credință;
- asocierea liberă a salariaților, precum și a angajatorilor;
- dreptul la grevă.

¹ A se vedea Nicolae Popa, *op. cit.*, p. 99.

² Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 45.

³ Gheorghe Belei, *op. cit.*, p. 17.

CAPITOLUL II

DIALOGUL SOCIAL ȘI COOPERAREA TRIPARTITĂ

1. Reglementarea dialogului social. Codul muncii conține un titlu special consacrat dialogului social (Titlul VII). Capitolul I al acestui titlu cuprinde dispoziții generale (art. 214-216), Capitolul II se referă la sindicate (art. 217-223), Capitolul III la reprezentanții salariaților (art. 224-229), iar Capitolul IV la patronat (art. 230-235).

Art. 214 prevede că „pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali”.

Printre organismele constituite, în scopul realizării dialogului social, Codul muncii enumeră Consiliul Economic și Social (art. 215), precum și comisiile de dialog social din cadrul ministerelor și prefecturilor (art. 216).

În scopul realizării dialogului social, au fost adoptate mai multe acte normative, de exemplu:

– Legea nr. 96/1992¹ prin care a fost ratificată Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 144 din anul 1976 cu privire la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor dreptului internațional al muncii;

– Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social²;

– Legea nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților³;

– Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale⁴;

– Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale⁵;

– Legea nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă⁶;

– Hotărârea Guvernului nr. 167/1997 privind constituirea Comisiei Centrale Tripartite Guvern – Sindicate – Patronate din ramura Mine – Geologie⁷.

– Hotărârea Guvernului nr. 314/2001 privind înființarea, organizarea și funcționarea Comisiilor Consultative de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor⁸;

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 237 din 24 septembrie 1992.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 141 din 7 iulie 1997, completată prin Legea nr. 492/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 623 din 3 octombrie 2001), modificată și completată prin Legea nr. 58/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 179 din 21 martie 2003), și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 41/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 532 din 20 iunie 2006).

³ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 68 din 27 ianuarie 2004, modificată prin Legea nr. 559/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1200 din 15 decembrie 2004).

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 140 din 1 aprilie 2000, modificată ulterior.

⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454 din 27 iunie 2002, modificată ulterior.

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 452 din 25 mai 2006, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 84/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 926 din 15 noiembrie 2006).

⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 84 din 7 mai 1997.

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 142 din 22 mai 2001, modificată și completată prin Hotărârea Guvernului nr. 569/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 12 iunie 2002).

– Hotărârea Guvernului nr. 296/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Departamentului pentru Dialog Social, etc.¹

Dialogul social „constituie o modalitate simplă și concretă care urmărește explicit realizarea democrației economico sociale prin aducerea la masa dialogului, a discuțiilor și a negocierilor a celor doi mari parteneri sociali care se întâlnesc atât în procesul muncii, dar și în diverse activități de gestionare a treburilor societății”.²

Pretutindeni în lume dialogul social este considerat extrem de util în soluționarea gravelor probleme sociale, consecință a globalizării, a modului în care sunt repartizate costurile și avantajele schimburilor economice.

Statul este interesat să antreneze organizațiile reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor în luarea deciziilor, permițându-le astfel să-și exprime opiniile și să participe la elaborarea și punerea în practică a măsurilor economice, de ordin particular sau general.³

Este vorba, așadar, de o triplă interacțiune între organizațiile de angajatori (patroni) și de lucrători – parteneri sociali și organizațiile sau entitățile publice, adică de *tripartism*⁴. Prin acest termen se înțelege – tranzacțiile, negocierile care se derulează (desfășoară) între Stat, – reprezentat prin Guvern – angajatori și, lucrătorii care privesc elaborarea și aplicarea politicii economico – sociale.

Dialogul social înglobează toate formele de negociere și consultare, precum și de schimburi de informații între reprezentanții statului, ai angajatorilor și salariaților privind subiectele de interes comun de ordine economică și socială. Noțiunea cuprinde termenul tradițional al relațiilor profesionale, negocierea colectivă bipartită la nivel de unitate sau ramură de activitate, cât și relațiile dintre partenerii sociali și stat. Ea cuprinde, de asemenea, cooperarea tripartită privind problemele pieței muncii și are loc în organisme tripartite largite.

Așa fiind, *bipartismul și tripartismul* sunt piloni ai dialogului social; relațiile bipartite (între partenerii sociali) sunt esențiale pentru ca tripartismul să fie eficace.

Așadar, după nivelul la care se desfășoară, dialogul social are loc la nivel național, la nivel de ramură și la nivel de unitate.⁵

Dialogul social are mai multe obiective.

Primul este format dintr-un *mecanism de schimb al informațiilor*; el constă în esență în informarea celorlalte părți despre pregătirea unei acțiuni. Aceasta favorizează înțelegerea reciprocă, dă încredere, limitează conflictele, favorizează transparența și buna gestiune a afacerilor publice.

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 325 din 18 aprilie 2005.

² Valer Dorneanu, *Dialogul social*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 8.

³ Toyo Faschoyîn, *Cooperation tripartite, dialogue social et développement national*, în „Revue internationale du travail”, no 4/2004, p. 370 și urmât.

⁴ Unii autori utilizează termenul „tripartitism” (A se vedea în acest sens, de exemplu, Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 120; Valer Dorneanu, *op. cit.*, p. 25-26).

Ambii termeni sunt corecți, cu precizarea că „tripartism” este de proveniență franceză, iar „tripartitism” este de proveniență engleză.

Lingviștii recomandă folosirea cuvântului *tripartism*, deoarece are o structură mai simplă și mai clară, poate fi descompus și analizat cu ușurință, are un corp fonetic mai redus. În plus, „tripartitismul” prezintă inconvenientul că are o structură fonetică ușor cacofonică (Theodor Hristea, *Tripartism sau tripartitism?*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2002, p. 42.43).

⁵ Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 245.

Al doilea, dialogul social constituie *un mecanism de consultare* asupra subiectelor de interes reciproc. Consultarea poate viza acțiuni sau măsuri întreprinse de Guvern, acesta urmând să cunoască punctul de vedere al celorlalte părți pentru a se ajunge la un consens asupra subiectului în discuție.

În al treilea rând, în calitate de *mechanism de negociere*, dialogul social presupune discuții și schimburi de puncte de vedere, vizând deschiderea spre un acord, consimțământ sau înțelegere, un consens asupra măsurilor de luat. Se poate ajunge astfel la încheierea unui acord, a unei convenții sau a unui contract.

În sfârșit, dialogul social constituie *un mecanism de decizie*, care încorporează mecanismele precedente și ia forma unei negocieri formale, având ca obiectiv decizii care vor putea fi definite sau supuse ratificării puterii publice (guvern sau parlament). În mod normal, deciziile luate astfel, trebuie să fie aplicate, iar aplicarea lor controlată.

De aceea, *din punct de vedere al efectelor sale*, dialogul social are caracter *consultativ* (de pildă, cel existent în cadrul Consiliului Economic și Social), *conform* (în cazul contractelor colective de muncă), *de cogestione* (de exemplu, în cazul Agenției Naționale pentru Ocupare a Forței de Muncă)¹.

Menirea dialogului social este de a favoriza pacea și stabilitatea în societate, dezvoltarea economică și socială.

2. Domeniile de acțiune ale partenerilor sociali. Într-un sens foarte larg se vorbește despre parteneriatul social, fiind înțeles și definit ca o colaborare între patronat și sindicate, în scopul rezolvării unor probleme economice și sociale.

Acțiunea partenerilor sociali se transpune, în esență, în:

- a) negocierea și încheierea contractelor colective de muncă;
- b) formularea de avize la proiecte de legi, ordonanțe și hotărâri ale Guvernului;
- c) propunerea asistenților judiciari ce formează completele competente să soluționeze conflictele de muncă;
- d) participarea la activitatea unor organisme ce prestează servicii publice.

3. Organisme tripartite (enumerare). Partenerii sociali fac parte – prin reprezentanții lor – într-o serie de organisme care prestează servicii publice, astfel:

- Consiliul Economic și Social;
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, care are atribuția de a organiza și coordona activitatea de ocupare și de formare a forței de muncă, precum și de protecție a persoanelor neîncadrate în muncă;
- Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă;
- Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților – autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ în promovarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților, care se organizează și funcționează în sistem tripartit;

¹ *Ibidem*, p. 245-246.

– Casa Națională de Asigurări de Sănătate, instituție publică autonomă, având ca obiect principal de activitate asigurarea funcționării sistemului de asigurări sociale de sănătate;

– Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, instituție publică autonomă de interes național, cu personalitate juridică, care administrează și gestionează sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;

– Fondul Național de Accidente și Boli Profesionale, instituție publică de interes național, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului, care administrează, gestionează, coordonează și controlează întreaga activitate de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, etc.

De asemenea, sunt instituționalizate comisiile consultative de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor, precum și Comisia Tripartită Guvern – Sindicate – Patronat din ramura Mine-Geologie.

4. Alte organisme menite să faciliteze dialogul social

Casa Națională de Asigurări de Sănătate. Prin Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății¹, sunt reglementate Casa Națională de Asigurări Sociale de Sănătate (C.N.A.S.) și casele teritoriale, având menirea de a administra și gestiona sistemul de asigurări sociale de sănătate (art. 266).²

Atribuțiile Casei Naționale de Asigurări de Sănătate sunt prevăzute de art. 270 alin. 1 din Legea nr. 95/2006, de exemplu:

– gestionează fondul prin președintele său, împreună cu casele de asigurări;

– elaborează, implementează și gestionează procedurile și formularele unitare, avizate de Ministerul Sănătății Publice, pentru administrarea sistemului de asigurări sociale de sănătate;

– elaborează și actualizează Registrul unic de evidență a asiguraților;

– îndrumă metodologic și controlează modul de aplicare a dispozițiilor legale de către casele de asigurări;

– elaborează proiectul contractului-cadru, care se prezintă de către Ministerul Sănătății Publice spre aprobare Guvernului;

– acordă gratuit informații, consultanță și asistență în domeniul asigurărilor sociale de sănătate persoanelor asigurate, angajatorilor și furnizorilor de servicii medicale;

– încheie și derulează contracte de achiziții publice pentru medicamente și materiale sanitare pentru derularea programelor de sănătate, precum și contracte de furnizare de servicii medicale de dializă;

– asigură logistica și baza materială necesare activității de pregătire și formare profesională a personalului, etc.

La art. 271 sunt stabilite atribuțiile caselor teritoriale, astfel:

– să colecteze contribuțiile la fond pentru persoanele fizice;

– să administreze bugetele proprii;

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 28 aprilie 2006, modificată ulterior.

² Prin Hotărârea Guvernului nr. 972/2006 a fost aprobat Statutul Casei Naționale de Asigurări de Sănătate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 680 din 8 august 2006).

– să înregistreze, să actualizeze datele referitoare la asigurați și să le comunice CNAS;

– să furnizeze gratuit informații, consultanță, asistență în problemele asigurărilor sociale de sănătate și ale serviciilor medicale persoanelor asigurate, angajatorilor și furnizorilor de servicii medicale;

– să negocieze, să contracteze și să deconteze serviciile medicale contractate cu furnizorii de servicii medicale în condițiile contractului-cadru, etc.

Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale. Este reglementată de Legea nr. 19/2000¹ ca instituție publică autonomă de interes național, cu personalitate juridică, care administrează și gestionează sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (art. 139).

Conducerea Casei Naționale de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale este formată din președinte și consiliul de administrație, compus din 19 persoane, dintre care un președinte și 18 membri.

Aceștia din urmă sunt reprezentanți ai Guvernului, patronatului și asiguraților, după cum urmează:

a) 5 reprezentanți ai Guvernului, desemnați de ministrul muncii, familiei și egalității de șanse;

b) 5 reprezentanți ai patronatului, desemnați de asociațiile patronale reprezentative la nivel național;

c) 8 reprezentanți ai asiguraților dintre care:

– 5 reprezentanți ai sindicatelor, desemnați de organizațiile sindicale reprezentative la nivel național;

– 3 reprezentanți ai pensionarilor, desemnați de organizațiile naționale ale pensionarilor.

Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale este investită cu următoarele atribuții:

a) îndrumă și controlează modul de aplicare a dispozițiilor legale de către casele teritoriale de pensii, precum și de către persoanele juridice și fizice cărora le revin drepturi și obligații care decurg din lege;

b) furnizează datele necesare pentru fundamentarea și elaborarea bugetului asigurărilor sociale de stat;

c) prezintă Guvernului și partenerilor sociali rapoarte cu privire la modul de administrare a bugetului asigurărilor sociale de stat;

d) publică bianual raportul său de activitate;

e) colectează și virează contribuțiile de asigurări sociale și alte tipuri de contribuții;

f) urmărește încasarea veniturilor bugetului asigurărilor sociale de stat;

g) ia măsuri pentru dezvoltarea și administrarea eficientă a patrimoniului sistemului public, precum și pentru asigurarea integrității acestuia;

h) ia măsuri pentru protecția fondurilor de asigurări sociale;

i) asigură evidența la nivel național a tuturor contribuabililor la sistemul public;

j) asigură evidența drepturilor și obligațiilor de asigurări sociale la nivel național, pe baza codului personal de asigurări sociale;

k) certifică anual stagiul de cotizare și punctajul pentru fiecare asigurat;

¹ Privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 140 din 1 aprilie 2000) modificată ulterior.

l) controlează activitatea de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă;

m) aplică prevederile convențiilor internaționale de asigurări sociale la care România este parte;

n) dezvoltă relații cu organisme similare în domeniul asigurărilor sociale din alte țări, în baza convențiilor încheiate de statul român;

o) organizează selecția, pregătirea și perfecționarea profesională a personalului din domeniile asigurărilor sociale;

p) asigură introducerea, extinderea, întreținerea și protecția sistemelor automate de calcul și de evidență;

r) asigură reprezentarea în fața instanțelor judecătorești în litigiile în care este implicată ca urmare a aplicării dispozițiilor prezentei legi, etc.

La nivelul caselor teritoriale de pensii pentru activitatea de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale se constituie consilii tripartite consultative (art. 90).

CAPITOLUL III

PATRONATELE

1. Termenul de patron. Derivă din latinescul *patronus*, care în dreptul roman, era, de cele mai multe ori, stăpânul de sclavi¹; el avea și semnificația de ocrotitor, protector.

Conform *Noului dicționar universal al limbii române*, patron este proprietarul unei întreprinderi în care se exploatează munca (salariată a altora).²

Esențial pentru un patron este că el stăpânește un patrimoniu.

Salariații muncesc pentru patron în schimbul salariului pe baza unui contract de tip privat, deosebit de contractul civil, deoarece el presupune subordonarea salariatului față de patron care își exercită puterea prin intermediul prerogativelor de care dispune: organizatorică, normativă și disciplinară.³

Art. 2 din Legea patronatelor nr. 356/2001⁴ prevede că *patronul* este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capital, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.

În același sens este și art. 1 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, conform căruia noțiunea de patron, desemnează orice persoană fizică sau juridică ce angajează salariați prin încheierea unui contract individual de muncă.

Conform art. 230 din Codul muncii, patronul, denumit angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează muncă salariată.

Caracteristicile principale ale persoanei ce are calitatea de patron sunt legate de administrarea și utilizarea capitalului, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează munca salariată.

Potrivit aceluiași *Noul dicționar universal al limbii române*, termenul de patronat semnifică calitatea de patron, totalitatea patronilor (p. 989).

2. Categoriile de persoane juridice – angajatori. Așadar, au calitate de angajator, în principal, persoanele juridice.

În literatura de specialitate, persoana juridică este definită ca „acel subiect colectiv de drept, adică un colectiv de oameni care, întrunind condițiile cerute de lege, este titular de drepturi subiective și obligații civile⁵”.

Cea mai importantă clasificare a persoanelor juridice este cea în persoane juridice de drept public și persoane de drept privat.

Fac parte din prima categorie organele statului și instituțiile de stat, agenții economici de stat, partidele politice¹.

¹ Gaius, *Instituțiunile*, Editura Academiei, București, 1982, p. 105.

² Editura Litera Internațional, București, Chișinău, 2006, p. 989.

³ Micheline Jamouille, *Le contract de travail*, Faculte de Droit, d'Economie et des Sciences sociales de Liege, 1982, Tome I, p. 153.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 380 din 12 iulie 2001.

⁵ Gheorghe Beleiu, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, Ediția a IX-a revăzută și adăugită de Marian Nicolae și Petrică Trușcă, Editura Universul Juridic, București, 2004, p. 377.

Organele statului sunt caracteristice puterii legislative, executive și judecătorești.

Organele puterii legislative sunt cele două Camere ale Parlamentului: Adunarea Deputaților și Senatul.

Organele puterii executive sunt întâlnite atât la nivel central, cât și local, astfel:

- Președintele României;
- Guvernul României – organul central al puterii executive care exercită administrația publică pe întreg teritoriul țării;
- ministerele și alte organe centrale ale administrației centrale de stat, subordonate Guvernului;
- consiliile județene și locale – autorități ale administrației publice, realizând autonomia locală în județe, orașe și comune;
- organele locale de specialitate ale administrației de stat, înființate de Guvern și ministere;
- instituțiile de stat sau instituțiile bugetare ce funcționează în domeniile învățământ (unități școlare etc.), sănătate (spitale, policlinici etc.), știință (institute de cercetare etc.), cultură (teatre, cinematografe, muzee etc.).

Organele puterii judecătorești cu personalitate juridică sunt tribunalele, curțile de apel și Înalta Curte de Casație și Justiție, precum și Ministerul Public, alcătuit din parchete funcționând pe lângă instanțele de judecată.

Agenții economici de stat sunt organizați sub forma regiilor autonome, societăților și companiilor naționale și, a societăților comerciale cu capital de stat. Aceste persoane juridice prezintă deopotrivă trăsături specifice dreptului privat. Ele sunt, în fond, unități de stat, dar în multe privințe acționează asemănător societăților comerciale cu capital privat; au fost constituite prin reorganizarea (transformarea) fostelor unități economice de stat în condițiile Legii nr. 15/1990 și Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/1997.

Persoanele juridice de drept privat au calitatea veritabilă de patron. Ele sunt variate ca denumire și obiect de activitate.

Societățile comerciale sunt cele mai importante. Ele sunt constituite și funcționează, ca regulă generală, în temeiul Legii nr. 31/1990 în diverse domenii de producție, prestări de servicii, desfaceri de produse etc.

Lor li se adaugă societățile cooperative, în conformitate cu Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției², ele se pot constitui în una din următoarele forme:

- a) societăți cooperative meșteșugărești;
- b) societăți cooperative de consum;
- c) societăți cooperative de valorificare;
- d) societăți cooperative agricole;
- e) societăți cooperative de locuințe;
- f) societăți cooperative pescărești;
- g) societăți cooperative de transport;
- h) societăți cooperative forestiere;

¹ Ernest Lupan, *Drept civil. Persoana juridică*, Editura Lumina Lex, București, 2000, p. 46 și următ.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 178 din 28 februarie 2005.

i) societăți cooperative de alte forme.

Asociațiile și fundațiile constituie o altă categorie de persoane juridice private. Aceste persoane juridice sunt create și organizate, de regulă, de particulari, dar prin excepție au putut fi înființate și de anumite organe ale statului.

3. Dreptul de asociere al patronilor și necesitatea acestuia. Constituția României (în art. 40) recunoaște dreptul la liberă asociere în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere.

Pornind de la acest text, apare evident că pentru protejarea intereselor proprii, patronii au dreptul de a se asocia în mod liber, în grupări specifice, în asociații patronale, federații și confederații.

Prin intermediul unor astfel de grupări, se urmărește apărarea și promovarea intereselor profesionale, dezvoltarea unităților, eficientizarea activității, creșterea forței, a puterii ce rezultă din acțiunea comună.

4. Temeiul legal privind constituirea asociațiilor patronale. Ordonanța Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații¹, Legea patronatelor nr. 356/2001 și apoi Codul muncii (Legea nr. 53/2003).

5. Constituirea și organizarea organizațiilor patronale. Conform art. 231 alin. 1 din Codul muncii și art. 1 din Legea nr. 356/2001, patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat fără scop patrimonial.

Ele sunt constituite pe activități economice și organizate pe secțiuni, diviziuni, ramuri și la nivel național.

Un număr de cel puțin 15 persoane juridice înmatriculate sau persoane fizice autorizate potrivit legii poate constitui un patronat.

Se pot constitui patronate cu un număr de cel puțin 5 membri în ramurile în care aceștia dețin peste 70% din volumul producției.

Ele își pot crea structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului patronatului din care fac parte (art. 3 din Legea nr. 356/2001).

Patronatele au dreptul să se constituie în uniuni, federații, confederații sau în alte structuri asociative (art. 231 alin. 2 din Codul muncii).

Două sau mai multe patronate constituie uniuni sau federații patronale.

Mai multe uniuni sau federații se pot asocia în confederații patronale.

Confederațiile patronale reprezentative la nivel național, se pot constitui într-un organism de reprezentare a patronatelor, cu statut și regulament de organizare și funcționare proprii, pentru reprezentare unitară a mișcării patronale la nivel național și internațional.

Patronatele au dreptul să se afilieze la organizații internaționale (art. 1 din Legea nr. 356/2001).

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 39 din 31 iulie 2000), aprobată prin Legea nr. 246/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 656 din 25 iunie 2005).

Se dispune că demnitarii, precum și persoanele care dețin funcții de conducere în structurile administrației publice nu pot face parte din organele de conducere ale patronatelor (art. 5).

Modul de constituire, organizare, funcționare și dizolvare a unui patronat se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispozițiilor legale (art. 6).

Statutul va cuprinde sub sancțiunea nulității cel puțin următoarele elemente:

- a) denumirea patronatului, sediul principal și, după caz, structurile teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică;
- b) obiectul de activitate și scopul;
- c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia, cotizațiile, precum și alte surse de finanțare legale ;
- d) drepturile și obligațiile membrilor;
- e) organele de conducere;
- f) răspunderi;
- g) dizolvarea și lichidarea patronatului [art. 7 alin. (1)].

6. Personalitatea juridică a patronatului. Conform art. 7 alin. (2) din Legea nr. 356/2001, personalitatea juridică a patronatelor se dobândește potrivit legii asociațiilor și fundațiilor.

Cererea de acordare a personalității juridice va fi însoțită de procesul verbal de constituire, statutul autentificat, tabelul cuprinzând adeziunile, dovada existenței sediului și a mijloacelor financiare necesare în vederea desfășurării activității.

Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 26/2000, asociația este subiectul de drept constituit de mai multe persoane care, pe baza unei înțelegeri, pun în comun și fără drept de restituire contribuția materială, cunoștințele sau aportul lor pentru realizarea unor activități de interes general, al unor colectivități sau, după caz, în interesul lor personal nepatrimonial.

În vederea dobândirii personalității juridice membrii asociației încheie nu doar statutul asociației, așa cum cere Legea nr. 356/2001 ci și actul constitutiv, în formă autentică sau atestată de avocat (art. 6 alin. 1).

Actul constitutiv cuprinde, sub sancțiunea nulității absolute:

- a) datele de identificare a membrilor asociației: numele sau denumirea și, după caz, domiciliul sau sediul acestora;
- b) exprimarea voinței de asociere și precizarea scopului propus;
- c) denumirea asociației;
- d) sediul asociației;
- e) durata de funcționare a asociației – pe termen determinat, cu indicarea expresă a termenului, sau, după caz, pe termen nedeterminat;
- f) patrimoniul inițial al asociației; activul patrimonial, în valoare de cel puțin un salariu minim brut pe economie, la data constituirii asociației, este alcătuit din aportul în natură și/sau în bani al asociațiilor. În cazul aportului în natură, forma autentică a actului constitutiv și a statutului este obligatorie;
- g) componența nominală a celor dintâi organe de conducere, administrare și control ale asociației;

h) persoana sau, după caz, persoanele împuternicite să desfășoare procedura de dobândire a personalității juridice;

j) semnătura membrilor asociați (art. 6 alin. 2).

Statutul cuprinde, sub sancțiunea nulității absolute:

a) elementele prevăzute la alin. (2), cu excepția celor precizate la lit. g) și h);

b) precizarea scopului și a obiectivelor asociației;

c) modul de dobândire și de pierdere a calității de asociat;

d) drepturile și obligațiile asociațiilor;

e) categoriile de resurse patrimoniale ale asociației;

f) atribuțiile organelor de conducere, administrare și control ale asociației;

g) destinația bunurilor, în cazul dizolvării asociației (art. 6 alin. 3).

Prin urmare, în elaborarea statutului trebuie corelate dispozițiile Legii nr. 356/2001, cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 26/2000.

Oricare dintre membrii asociați, pe baza împuternicirii primite, poate formula cererea de înscriere a asociației în registrul asociațiilor și fundațiilor aflat la grefa judecătorei în a cărei circumscripție teritorială urmează să-și aibă sediul, patronatul dobândind astfel *personalitate juridică*.

Cererea de înscriere va fi însoțită de următoarele documente:

a) actul constitutiv;

b) statutul asociației;

c) actele doveditoare ale sediului și patrimoniului inițial;

d) dovada disponibilității denumirii eliberată de Ministerul Justiției sau, după caz, refuzul motivat al eliberării acesteia. Se interzice utilizarea în denumirea asociației a denumirilor specifice autorităților și instituțiilor publice (art. 7).

În termen de 3 zile de la depunerea cererii, judecătorul desemnat de președintele instanței verifică legalitatea acesteia și a documentelor anexate și dispune, prin încheiere, înscrierea patronatului în Registrul asociațiilor și fundațiilor.

În cazul în care cerințele legale nu sunt îndeplinite, la expirarea termenului de 3 zile, va fi citat, în camera de consiliu, reprezentantul patronatului, punându-i-se în vedere, în scris să remedieze neregularitățile constatate până la termenul următor care nu va fi mai mare de o săptămână.

În situația în care, la termenul fixat, neregularitățile sunt înlăturate, judecătorul, ascultând și concluziile procurorului, dacă este cazul, va lua act despre aceasta prin încheiere, dispunând înscrierea patronatului în registrul asociațiilor și fundațiilor.

În cazul în care neregularitățile nu au fost înlăturate sau, deși legal citat, reprezentantul patronatului lipsește în mod nejustificat, judecătorul va respinge cererea de înscriere prin încheiere motivată.

Încheierile se pronunță în cel mult 24 de ore de la încheierea dezbaterilor și se redactează în termen de cel mult 48 de ore de la pronunțare (art. 10).

Încheierile de admitere sau de respingere a cererii de înscriere sunt supuse numai recursului.

Termenul de recurs este de 5 zile și curge de la data pronunțării, pentru cei care au fost prezenți, și de la data comunicării, pentru cei care au lipsit.

Recursul se soluționează cu citarea părților, în camera de consiliu, de urgență și cu precădere (art. 11).

Înscrierea în Registrul asociațiilor și fundațiilor, se efectuează în ziua rămânerii irevocabile a încheierii de admitere, eliberându-se, la cerere, reprezentantului patronatului sau mandatarului acestuia, un certificat de înscriere care va cuprinde: denumirea patronatului, sediul acestuia, durata de funcționare, numărul și data înscrierii în registrul asociațiilor și fundațiilor (art. 12).

7. Drepturile și obligațiile patronatelor. În art. 232 – 234 din Codul muncii și art. 8 – 13 din Legea nr. 356/2001 sunt prevăzute drepturile și obligațiile patronatelor.

Ele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, atât în plan național, cât și în plan internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legale.

Se prevede că la elaborarea proiectelor de acte normative privind activitățile patronale inițiatorii vor solicita în prealabil avizul consultativ scris și motivat al structurilor patronale reprezentative.

În vederea realizării scopului pentru care sunt înființate, patronatele:

a) reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice, tehnice și juridice ale membrilor lor;

b) activează pentru deplina libertate de acțiune a patronilor în scopul dezvoltării și eficientizării activității acestora;

c) promovează concurența loială, în condițiile legii, în scopul asigurării de șanse egale fiecăruia dintre membrii lor;

d) sunt consultate de Guvern la inițierea, elaborarea și promovarea programelor de dezvoltare, restructurare, privatizare, lichidare, cooperare economică și participă în structurile de coordonare și gestionare a programelor cu Uniunea Europeană;

e) desemnează reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structuri tripartite de conducere și de dialog social (art. 10 din Legea nr. 356/2001).

Patronatele asigură pentru membrii lor informații, facilitarea de relații între aceștia, precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistența de specialitate, inclusiv în domeniul formării forței de muncă. Ele sunt abilitate să asigure orice alte servicii cerute de membrii lor, cu respectarea legii (art. 11).

Elaborarea statutelor, a regulamentelor de organizare și funcționare, alegerea organelor de conducere, organizarea gestiunii și a activității sunt atribute proprii patronatelor.

Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitarea exercitării funcțiilor lor, sub sancțiunea pedepselor prevăzute de lege (art. 12).

Patronatele pot adresa autorităților publice competente propuneri de legiferare în domenii de interes patronal (art. 13).

Conform art. 235 din Codul muncii, sunt interzise:

- orice intervenție a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea lor legală;
- orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.

8. Organizații patronale din țara noastră. În prezent în țara noastră există mai multe organizații patronale. Se apreciază că numărul total de organizații, federații, confederații și uniuni patronale este de 74.

În Consiliul Economic și Social sunt reprezentate 8 confederații, iar Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 a fost negociat și semnat de 11 organizații patronale, printre care se numără:

- Confederația Patronală din Industria României (CONPIROM);
- Confederația Națională a Patronatului Român (CNPR);
- Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNÎPMMR);
- Uniunea Generală a Industriașilor din România (UGIR);
- Uniunea Generală a Industriașilor din România (UGIR 1903).

CAPITOLUL IV

SINDICATELE ȘI REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

1. Definiția sindicatelor. Actele normative în vigoare definesc sau caracterizează sindicatele după cum urmează:

– *art. 9 din Constituție:*

„sindicatelor, patronatele și asociațiile profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor”;

– *art. 217 alin. 1 din Codul muncii:*

„sindicatelor sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor”;

– *art. 1 din Legea sindicatelor nr. 54/2003¹:*

„sindicatelor sunt constituite în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și în contractele colective de muncă și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor acestora.

Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de patronate”;

– *art. 2 alin. 1 din Legea nr. 54/2003:*

„Persoanele încadrate în muncă și funcționarii publici au dreptul să constituie organizații sindicale și să adere la acestea. Persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesiune în mod independent, membrii cooperatori, agricultorii, precum și persoanele în curs de calificare, au dreptul, fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă, să adere la o organizație sindicală”.

Având în vedere textele menționate, sindicatele pot fi definite *ca acele organizații – persoane juridice independente – constituite în scopul apărării și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor – salariați, funcționari publici, alți profesioniști sau persoane în curs de calificare – prevăzute în legislația muncii internă și în documentele internaționale, precum și în contractele colective de muncă, ce își desfășoară activitatea potrivit statutelor proprii.*

Etimologic, termenul *sindicat*, provine din latinescul *sindiz*, care avea semnificația de reprezentant în justiție al unei colectivități, avocatul acesteia; sorgintea sa se găsește în cuvântul grecesc *sundikos*, ce înseamnă *asistent de justiție*².

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003.

² A se vedea Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii, Relațiile colective*, Editura Lumina Lex, București, 2004, p. 15.

2. Trăsăturile caracteristice ale sindicatelor. Din cele ce preced, rezultă principalele trăsături caracteristice ale sindicatelor

a) *O primă trăsătură constă în aceea că sindicatele sunt persoane juridice independente.*

Legea sindicatelor prevede procedura și condițiile dobândirii personalității juridice (art. 14-20 și art. 42-50), patrimoniul organizațiilor sindicale (art. 21-26), atribuțiile lor (art. 27-31).

Independența sindicatelor este consacrată expres în art. 217 alin. 2 din Codul muncii: „sindicatele sunt persoane juridice independente”.

b) *A doua trăsătură – sindicatele sunt organizații care reunesc persoane ce exercită anumite activități profesionale.*

În mod concret, asocierea are loc după criteriul locului de muncă în cazul salariaților, al funcționarilor publici, membrilor cooperatori și al persoanelor în curs de calificare.

În cazul liber profesioniștilor, gruparea se face pe criteriul meseriei, profesiei, specialității.

c) *A treia trăsătură – sindicatele se constituie în temeiul dreptului de asociere consacrat de Constituție.*

Acest drept face parte din categoria drepturilor fundamentale ale omului; în virtutea lui „cetățenii se pot asocia liberi în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere” (art. 40 alin. 1).

d) *A patra trăsătură – sindicatele funcționează în baza statutelor proprii.*

Statutul reprezintă actul de bază care dă naștere unui sindicat și reprezintă cadrul normativ după care organizația respectivă se conduce și își desfășoară activitatea.

e) *O ultimă trăsătură privește scopul sindicatelor: el constă în apărarea drepturilor membrilor lor, precum și în promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale acestora.*

Deși actuala reglementare nu mai prevede caracterul apolitic al sindicatelor, este cert că acestea nu se pot organiza pentru a urmări obiective politice. Deși, nu pot fi dezinteresate de modul în care un guvern administrează afacerile țării, ele nu pot desfășura *direct* activități politice, nu pot participa la campaniile electorale, organiza și desfășura greve sau manifestații cu caracter politic, ori să protesteze contra ordinii stabilite, a legii sau contra guvernului legal. Rațiunea instituționalizării și existenței lor nu este de a apăra drepturile și interesele politice ale membrilor lor, *ci drepturile și interesele profesionale, economice, etc. ale acestora.*

3. Noțiunea libertății sindicale. Libertatea sindicală este considerată un drept al omului; ea este fondată pe legături naturale stabilite între membrii unei profesii.

Libertatea sindicală dă persoanelor care exercită o activitate profesională dreptul de a-și constitui propriile sindicate și de a se afilia în mod liber; ea garantează ca organizațiile sindicale să-și desfășoare activitatea în afara oricărei intervenții a autorităților publice.

Ca orice altă libertate și cea sindicală este de esență individuală; face parte din categoria drepturilor și libertăților fundamentale ale omului: dreptul de asociere, libertatea întrunirilor, a conștiinței, de exprimare. Libertatea sindicală nu este decât o manifestare a libertății de asociere¹.

Libertatea sindicală garantează fiecărui individ care desfășoară o activitate profesională dreptul de a constitui un sindicat sau de a adera la acesta, ca și dreptul de a se retrage dintr-un sindicat, sau de a nu adera la el.

4. Izvoarele libertății sindicale. Cele mai importante *izvoare interne* ale libertății sindicale sunt *Constituția, Codul muncii și Legea nr. 54/2003. Constituția revizuită*² constituie izvor al libertății sindicale datorită reglementărilor democratice pe care le conține în acest domeniu. Art. 40 alin. (1), consacră libertatea asocierii în sindicate, iar art. 9 prevede dreptul sindicatelor de a se constitui și de a-și desfășura activitatea în mod liber, potrivit cu statutele lor.

Codul muncii, la rândul său conține următoarele dispoziții:

- exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor (art. 220);
- organizațiile sindicale au dreptul de a-și reglementa prin statutele proprii modul de organizare asociere și gestiune (art. 217 alin. 3);
- sindicatele se pot asocia în mod liber în federații, confederații sau uniuni teritoriale (art. 219);
- este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală (art. 221 alin. 1);
- este interzis, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor (art. 221 alin. 2).

Legea nr. 54/2003 dezvoltă principiul libertății sindicale, prevăzând că:

- salariații, funcționarii publici³, membrii cooperatori, agricultorii, liber profesioniștii, etc. „au dreptul fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă, să adere la o organizație sindicală” (art. 2 alin. 1);
- nici o persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau nu dintr-o organizație sindicală (art. 2 alin. 3);
- organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune (art. 7 alin. 1).
- este interzisă autorităților publice și patronatelor orice intervenție de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor de mai sus (art. 7 alin. 2).

5. Categoriile de persoane ce se pot sindicaliza. Potrivit dispozițiilor Legii nr. 54/2003 (art. 2) mai multe categorii de persoane care au dreptul de a se sindicaliza și anume:

- persoanele încadrate în muncă, deci salariații;
- funcționarii publici;
- liber-profesioniștii;

¹ Georges Spyropoulos, op. cit., p. 7.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003.

³ În același sens, art. 29 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, recunoaște dreptul de asociere sindicală.

- membrii cooperatori;
- agricultorii;
- persoanele în curs de calificare.

Se pot sindicaliza toate categoriile de salariați, precum și consilierii juridici (jurisconsultii), însă cu rezerva că exercitarea libertăților sindicale trebuie să se desfășoare – se arată într-o opinie – „cu observarea statutului specific de subordonare pe care îl au față de angajator, respectiv, cu respectarea obligației de fidelitate și a regimului lor juridic special; *s-ar putea vorbi chiar – într-o anumită măsură – despre obligația de reținere, de neimplicare directă și activă în susținerea revendicărilor sindicale*”¹.

Privind dreptul *funcționarilor publici* de a constitui organizații sindicale și de a adera la acestea, art. 2 alin. 1 din Legea sindicatelor trebuie coroborat cu art. 29 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici², conform căruia „dreptul la asocierea sindicală este garantat funcționarilor publici;” ei „pot, în mod liber, să înființeze organizații sindicale, să adere la ele și să exercite orice mandat în cadrul acestora”. Așadar, se pot sindicaliza și înalții funcționari publici drept ce le era interzis anterior modificării Legii nr. 188/1999 prin Legea nr. 251/2006. Însă, în situația în care aceștia, sau funcționarii publici de conducere sunt aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, au obligația ca în termen de 15 zile de la alegere să opteze pentru una din cele două funcții (art. 29 alin. 3).

Referitor *la polițiști* e adevărat, anterior adoptării legii actuale a sindicatelor, s-a apreciat³ că aceștia nu se pot sindicaliza deoarece, deși au devenit funcționari publici civili, totuși Legea nr. 360/2002 privind statutul polițistului⁴ nu se referă în mod expres la dreptul de asociere sindicală a lor și doar prin art. 48, permite asocierea sau constituirea de „asociații cu caracter profesional, tehnico-științific, cultural, religios și sportiv-recreativ, fără a aduce atingere atribuțiilor și îndatoririlor de serviciu” ale polițiștilor.

Numai că ulterior situația a fost radical schimbată prin adoptarea Legii nr. 54/2003 care *instituie expres* dreptul funcționarilor publici de a constitui organizații sindicale și de a adera la acestea. Or, polițiștii *sunt* funcționari publici civili, chiar dacă au un „statut special” (art. 1 alin. 1 din Legea nr. 360/2002). Iar scopul asociațiilor prevăzute la art. 48 din această lege – care pot fi constituite de polițiști – este aproape identic cu cel al sindicatelor.

Dacă judecătorii și procurorii nu se pot sindicaliza (art. 4 din Legea nr. 54/2003), personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești de pe lângă acestea (format din grefieri, grefieri statisticieni, grefieri documentariști, grefieri arhivari, informaticieni, registratori) este liber să se asocieze ori să adere la organizații sindicale, precum și la organizații profesionale, locale, naționale sau

¹ Ion Traian Ștefănescu, *Aspecte ale obligației de fidelitate pentru persoanele încadrate în funcții de conducere sau de consilieri juridici*, în „Dreptul” nr. 8/2000, p. 42 și 49.

² Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007.

³ Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată, Vol. XLIV (2/2002)*, Editura Lumina Lex, București, 2002, p. 52-53; *Idem*, *Examen de ansamblu asupra Legii nr. 360/2002 privind statutul polițistului*, în „Dreptul” nr. 8/2002, p. 8-9.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 440 din 24 iunie 2002, modificată ulterior.

internaționale, în scopul apărării intereselor sale profesionale, sociale și economice.¹

Dispun de libertate sindicală și „*persoanele în curs de calificare*”, deci cele care nu au încă calitatea de salariat, de liber-profesionist sau cooperador.

Salariații minori se bucură de exercitarea libertății sindicale în aceleași condiții ca și salariații majori; ei pot deveni membri de sindicat fără a fi necesară încuviințarea reprezentanților lor legali, dacă au împlinit vârsta de 16 ani (art. 3 din Legea nr. 54/2003). Rațiunea textului este probabil aceea că la împlinirea vârstei de 16 ani persoana fizică dobândește capacitate deplină de muncă, iar încadrarea de la vârsta de 15 ani se poate face cu totul excepțional, și cu acordul părinților sau al reprezentanților legali (art. 13 alin. 1 și 2 din Codul muncii). Prin urmare, nu este necesar un acord pentru exercitarea libertății sindicale.

6. Categoriile de persoane care nu se pot sindicaliza. Din dispozițiile legale în materie, pe baza argumentului *per a contrario*, rezultă că nu se pot sindicaliza persoanele care nu exercită o activitate profesională: șomerii, pensionarii, studenții și elevii.

Art. 4 din Legea nr. 54/2003 prevede că „persoanele care dețin funcție de conducere, funcție de demnitate publică, conform legii, magistrații, personalul militar din aparatul Ministerului Apărării Naționale și Ministerul Internelor și Reformei Administrative, Ministerului Justiției, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Informații Externe și Serviciului de Telecomunicații Speciale, precum și din subunitățile aflate în subordinea acestora nu pot constitui organizații sindicale”.

7. Libertatea sindicală colectivă. Spre deosebire de libertatea sindicală individuală care privește fiecare persoană, cea colectivă privește organizațiile sindicale în întregul lor. Legea nr. 54/2003 prevede că organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile politice, de partidele politice și de patronate (art. 1 alin. 2); „ele au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii”, fiind interzisă autorităților publice și patronatelor orice intervenție de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor de mai sus (art. 7)².

Modul de constituire, organizare, reorganizare și încetare a activității unei organizații sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea legii (art. 5).

Sindicatul se bucură și de libertatea de a se constitui în federații, confederații³ sau de a adera la astfel de organizații atât interne cât și internaționale (art. 41 și 50 din lege).

¹ Art. 61 din Legea nr. 567/2004 privind Statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1197 din 14 decembrie 2004), modificată ulterior.

² A se vedea și art. 221 din Codul muncii.

³ A se vedea și art. 219 din Codul muncii.

8. Raporturile sindicatelor cu patronatul. În urma exercitării dreptului de liberă funcționare, conferit de lege, apar diferite raporturi în care una dintre părți este sindicatul.

Raporturile dintre sindicat și angajator (societatea comercială, regia autonomă, etc.), în care aceasta s-a constituit și își desfășoară activitatea sunt multiple și diferite, după cum interesele celor două părți sunt convergente sau divergente.

Ca regulă, interesele lor sunt *convergente*, deoarece atât sindicatul, cât și angajatorul urmăresc desfășurarea unei activități rentabile, eficiente, din care să rezulte beneficii.

Ele sunt *opuse, divergente* pentru că în timp ce patronatul, (conducerea unității) urmărește obținerea unor câștiguri mari cu cheltuieli cât mai mici, sindicatele doresc și ele salarii mai mari pentru membrii lor, condiții de muncă mai bune ceea ce presupune cheltuieli sporite pentru angajator, implicit beneficii diminuate.

Mai mult, angajatorul trebuie să sprijine activitatea sindicală. În acest sens, art. 22 alin. 3 din Legea nr. 54/2003 prevede: „Unitățile în care sunt constituite organizații sindicale care au dobândit reprezentativitatea, în condițiile legii, sunt obligate să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția organizațiilor sindicale, spațiile corespunzătoare funcționării acestora și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege”.

Între sindicate și angajator interesele divergente se manifestă și sub forma întârzierii (tergiversării) încheierii contractului colectiv de muncă, nerecunoașterii unei anumite organizații sindicale, contestării calităților manageriale ale conducătorilor unor unități etc.

Legea nr. 54/2003 (în art. 30) stabilește mai multe drepturi pentru sindicate, care reprezintă, corelativ, obligații pentru angajatori:

– de a fi invitate (prin liderii lor) la ședințele consiliilor de administrație când se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural, sportiv;

– de a primi informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă, sau, după caz, pentru încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, precum și informațiile pentru constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale;

– a primi în scris, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței, hotărârile consiliilor de administrație cu privire la problemele de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv¹.

9. Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale.

Organizațiile sindicale se constituie prin parcurgerea unor etape:

Prima se referă la elaborarea proiectului de statut și aprobarea acestuia în adunarea generală a membrilor fondatori.

A doua privește înscrierea la judecătorie și are drept consecință dobândirea personalității juridice.

¹ A se vedea Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 44-45.

Conform art. 6 din lege, statutele organizațiilor sindicale trebuie să cuprindă prevederi cel puțin cu privire la:

- „a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
- b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
- c) drepturile și îndatoririle membrilor;
- d) modul de stabilire și încasare a cotizației;
- e) organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;
- f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor;
- g) mărimea și compunerea patrimoniului inițial;
- h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea că bunurile date în folosință de către stat vor fi restituite acestuia”.

Singura restricție în elaborarea statutului este respectarea „Constituției și legilor” (art. 6 alin. 2 din lege).

Statutul trebuie apoi aprobat în adunarea generală și semnat de cel puțin 15 membri fondatori (numărul minim pentru constituirea unui sindicat).

Aceste persoane pot să-și desfășoare activitatea *nu numai* la același angajator, *ci și la angajatori diferiți*, cu condiția însă ca ele să acționeze în aceeași ramură sau profesiune (art. 2 alin. 2).

Cu ocazia constituirii organizației trebuie desemnați și membrii organelor de conducere.

În art. 8 din lege sunt prevăzute condițiile pe care trebuie să le îndeplinească, cumulativ, cei în cauză.

Prima condiție: să fie membri ai organizației sindicale respective.

A doua condiție: să aibă capacitate de exercițiu deplină, adică să fi împlinit vârsta de 18 ani (art. 8 din Decretul nr. 31/1954).

A treia condiție: să nu execute pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de exercita o profesiune de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârșirea infracțiunii.

Desigur că prin statut se stabilesc denumirea organelor de conducere, modul de alegere și revocarea, durata mandatului și atribuțiile lor (art. 6 lit. e). Dar, suplimentar, legea instituie obligația pentru organul de conducere a organizației sindicale de a ține evidența numărului de membri, a încasărilor și cheltuielilor de orice fel (art. 13).

Potrivit art. 14 din Legea nr. 54/2003, pentru dobândirea personalității juridice de către organizația sindicală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la *judecătoria* în a cărei rază teritorială își are sediul.

La cerere se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:

- a) procesul-verbal de constituire a organizației sindicale, semnat de cel puțin 15 membri fondatori;
- b) statutul organizației sindicale;
- c) lista membrilor din organul de conducere cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei și domiciliului.

d) procura autentică a împuternicitului special, dată prin procesul-verbal de constituire.

Desigur, că „împuternicitul special al membrilor fondatori”, poate fi un membru din organul de conducere al organizației sindicale, chiar „reprezentantul legal” al acesteia, sau o altă persoană desemnată de membrii fondatori, de regulă din rândurile lor, dar poate fi și una din afara sindicatului (un avocat, de exemplu).

Art. 15 din lege dispune că judecătoria, *în termen de cel mult 5 zile, de la înregistrarea cererii*, este obligată să examineze dacă au fost depuse toate actele necesare și dacă actul „constitutiv” și statutul sunt conform prevederilor legale. Legiuitorul, prin *actul constitutiv* a avut în vedere, probabil „procesul-verbal de constituire”. Numai că legea nu stabilește anumite condiții pentru acesta, cu excepția faptului că el trebuie „semnat de cel puțin 15 membri fondatori”.

În cazul în care se constată că cerințele legale pentru constituirea organizației sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată citează, în camera de consiliu, pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, *în termen de cel mult 7 zile*.

Când sunt întrunite cerințele prevăzute, instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori, pronunțând o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii, care, se comunică semnatarului cererii de înscriere, *în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare*.

Dacă împuternicitul special al organizației sindicale nu remediază neregularitățile constatate în termenul de cel mult 7 zile, soluția va fi respingerea cererii de acordare a personalității juridice.

Art. 16 din lege dispune că hotărârea judecătorească este supusă *numai recursului*, deci nu și apelului.

Termenul de recurs *este de 15 zile* de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror el curge de la pronunțare.

Nerespectarea acestui termen va atrage respingerea recursului pe motiv de tardivitate.

Recursul se judecă, de asemenea, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale.

Legea instituie și un termen (maxim) pentru soluționarea recursului: *45 de zile*.

Art. 18 din Legea nr. 54/2003 dispune că „organizația sindicală dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special, a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii”.

Înscrierea se face din oficiu, *în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii*, în registrul ținut la judecătoria.

În el se înscriu: denumirea și sediul organizației sindicale, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii (art. 17 alin. 1).

Orice modificare ulterioară a statutului și orice schimbare în compunerea organului de conducere a organizației sindicale trebuie adusă la cunoștința judecătoriei, în termen de 30 de zile, instanța procedând la fel ca și la dobândirea

personalității juridice¹, inclusiv de a menționa asemenea modificări și schimbări în registrul special pe care îl ține conform legii.

Dacă nu se acționează pentru dobândirea personalității juridice prin depunerea actelor necesare la judecătoria competentă, sindicatul nu există ca persoană juridică, dar, bineînțeles, el există ca o asociație nedeclarată, ca o grupare de fapt doar. Nu poate sta în justiție în nume propriu, dar nu ar putea scăpa de răspunderea civilă pe motivul că îi lipsește personalitatea juridică.

Furnizarea de date neconforme cu realitatea la dobândirea personalității juridice a organizației sindicale, precum și în timpul ființării acesteia, *constituie infracțiune* și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă².

10. Atribuții prevăzute de Codul muncii. Potrivit acestui act normativ, sindicatele au dreptul:

- să fie consultate în cazul concedierilor colective, și să primească informații relevante în legătură cu acesta (art. 69);
- să primească notificarea angajatorului privind intenția de concediere colectivă (art. 70) și să propună măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați (art. 71);
- să-și dea acordul asupra normelor de muncă elaborate de angajator (art. 129 alin. 1);
- să-și manifeste acordul cu privire la cumularea zilelor de repaus săptămânal (art. 132 alin. 4);
- să-și dea acordul asupra respingerii solicitării salariaților de a beneficia de concedii pentru formare profesională (art. 150 alin. 2);
- să fie consultate la elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă (art. 174 alin. 3);
- să fie consultate la elaborarea regulamentului intern (art. 257);
- să asiste, printre reprezentanți, la efectuarea cercetării disciplinare prealabile pe salariații în cauză – membri ai sindicatelor respective (art. 267 alin. 4).

11. Atribuții prevăzute de Legea nr. 54/2003. Art. 1 alin. 1 din această lege dispune că organizațiile sindicale se constituie în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor acestora.

Din acest text rezultă indubitabil în ce constă activitatea sindicatelor și, totodată, că acestora le este interzisă activitatea politică.

Potrivit art. 28, „organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși”.

¹ Art. 20 din Legea nr. 54/2003.

² Art. 53 alin. 1 lit. c din Legea nr. 54/2003.

În exercitarea atribuțiilor respective, ele au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată.

Față de acest text este evident că sindicatul va putea să formuleze și *cerere de intervenție*, în numele membrilor săi parte într-un conflict de muncă, în baza art. 49 alin. 3 din Cod de procedură civilă.

În temeiul art. 29, organizațiile sindicale pot adresa autorităților publice competente, potrivit art. 73 din Constituție, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale ale membrilor, sindicatele reprezentative vor primi de la angajatori sau organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, pentru încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

De asemenea, angajatorii au obligația de a invita delegații aleși ai organizațiilor sindicale reprezentative să participe în consiliile de administrație la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv (art. 30 alin. 1 și 2)¹.

Pentru îndeplinirea obiectivului lor, apărarea și promovarea intereselor membrilor acestora, sindicatele pot desfășura o gamă largă de activități, inclusiv de natură economică, comercială sau bancară. În acest sens, art. 25 alin. (1) din lege prevede că organizația sindicală, poate, în condițiile prevăzute de statut:

- a) să sprijine material pe membrii săi în exercitarea profesiei;
- b) să constituie case de ajutor proprii;
- c) să editeze și să tipărească publicații proprii în vederea creșterii nivelului de cunoaștere a membrilor săi și pentru apărarea intereselor acestora;
- d) să înființeze și să administreze în interesul membrilor săi unități de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, unități economico-sociale, comerciale, asigurări, precum și bancă proprie pentru operațiuni financiare în lei și în valută;
- e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;
- f) să organizeze și să sprijine material și financiar activitatea sportivă în asociații și în cluburi sportive, precum și activități cultural-artistice.

12. Atribuții prevăzute de alte acte normative. Organizațiile sindicale sunt investite cu alte drepturi și atribuții, de diverse acte normative, de pildă:

- de a negocia și încheia contractele colective de muncă (Legea nr. 130/1996);
- de a declara conflictele de interese și greva, de a participa la desfășurarea și soluționarea acestora (Legea nr. 168/1999);

¹ Nerespectarea acestei obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei (art. 51 lit. h).

– de a stabili, de comun acord cu angajatorul, unitatea emitentă a tichetelor de masă cu care vor contracta prestarea serviciilor corespunzătoare (art. 7 din Legea nr. 142/1998);

– de a asigura, prin reprezentanții desemnați special, respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați la locul de muncă (art. 32 alin. 1 din Legea nr. 202/2002) și de a reprezenta în justiție persoanele discriminate (art. 38 alin. 2 din aceeași lege);

– de a primi rapoarte cu privire la evaluarea condițiilor de muncă a salariaților gravide sau care alăptează (art. 6 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă) etc.;

– de a fi consultate în legătură cu stabilirea salariului de merit și acordarea de prime¹ etc.

Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic cuprinde pentru sindicatele din învățământ următoarele reglementări speciale și (suplimentare)²:

– reprezentanții sindicatului au acces la documentele privind mobilitatea personalului didactic din învățământul preuniversitar, după finalizarea acestora;

– fișa postului (tipizată) la nivel național pentru învățământul preuniversitar [art. 42 alin. (2) și (3)] și pentru cel universitar [art. 79 alin. (2)] se elaborează de Ministerul Educației și Cercetării împreună cu federațiile sindicale din învățământ;

– reprezentanții sindicatelor recunoscute la nivel național (conform Legii nr. 130/1996), participă ca observatori la toate etapele restrângerii de activitate din învățământul preuniversitar [art. 13 alin. (5)];

– normele metodologice privind concediile se elaborează de către Ministerul Educației și Cercetării împreună cu sindicatele recunoscute la nivel național [art. 103 lit.(a)];

– sindicatele au un reprezentant în comisiile pentru cercetarea abaterilor disciplinare [art. 119 alin. (2)].

În cazul sindicatelor de la nivel de ramură sanitară, se prevede:³

- suspendarea contractului individual de muncă la cererea salariatului și revenirea la vechiul loc de muncă se dispune cu avizul sindicatelor (art. 4);

- la concursurile de ocupare a posturilor vacante, precum și la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială sindicatele participă în calitate de observatori (art. 7);

- în aceeași calitate participă la toate ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic și social (art. 8).

13. Asocierea sindicală. Art. 41 din Legea nr. 54/2003 prevede că organizațiile sindicale legal constituite se pot asocia după criteriul ramurii de activitate, al profesiei sau după criteriul teritorial.

¹ A se vedea, de exemplu, art. 10 și 11 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2007 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 80 din 1 februarie 2007).

² Ion Traian Ștefănescu, *Trăsături juridice caracteristice ale Legii nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic*, în "Dreptul" nr. 10/1997, p. 7-8.

³ Ordinul nr. 665/2007 privind unele măsuri de aplicare a unor prevederi ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară al ministrului sănătății publice (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 273 din 24 aprilie 2007).

Două sau mai multe organizații sindicale constituite la nivelul unor unități diferite din aceeași ramură de activitate sau profesii se pot asocia în vederea constituirii unei *federații sindicale*.

Două sau mai multe federații sindicale din ramuri de activitate sau profesii diferite se pot asocia în vederea constituirii unei *confederații sindicale*.

Federațiile sindicale și confederațiile pot constitui, din sindicatele componente, *uniuni sindicale*.

Federațiile, confederațiile și uniunile sindicale teritoriale, pentru a exista și funcționa ca atare, trebuie să se constituie și să se înregistreze la instanța judecătorească competentă.

Fazele sunt aceleași ca și în cazul organizațiilor sindicale la nivelul unităților: elaborarea și aprobarea proiectului de statut; hotărârea de constituire a noului sindicat; înregistrarea și dobândirea personalității juridice.

În acest sens, art. 42 alin. 2 din lege dispune că în vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației va depune, la *tribunalul județean* sau *al municipiului București* în a cărui rază teritorială își are sediul, o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de următoarele acte:

- a) hotărârea de constituire a federației sau confederației;
- b) hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;
- c) copii legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive, ale organizațiilor sindicale care se asociază;
- d) statutul federației sau confederației constituite;
- e) lista membrilor din organul de conducere, conținând numele, prenumele, codul numeric personal și funcția.

Asemănător, se dispune că uniunile sindicale teritoriale dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor sindicale care au hotărât constituirea lor. În acest scop, împuternicitul special al federației sau confederației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul județean sau al municipiului București în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea, însoțită de: hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului, de copiile certificate ale statutelor federațiilor și/sau confederațiilor și de copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive (art. 43).

Tribunalul este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acestuia să examineze:

- a) dacă s-au depus toate actele prevăzute de lege;
- b) dacă actul constitutiv și statutul organizațiilor sindicale sunt conforme prevederilor legale.

În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată citează, în camera de consiliu, pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remedierea, în termen de cel mult 7 zile, a neregularităților constatate.

În cazul în care sunt întrunite cerințele legale, instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special, pronunțând o hotărâre motivată de admitere sau respingere a cererii.

Hotărârea se comunică semnatarului cererii de înscriere în registrul special, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare (art. 44). Ea este supusă numai recursului.

Termenul de recurs este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror curge de la pronunțare.

Recursul se judecă cu citarea împuternicitului special, în termen de 45 zile. Instanța redactează decizia și restituie dosarul tribunalului în termen de 5 zile de la pronunțare (art. 45).

De asemenea, tribunalele, ca și judecătoriile, sunt obligate să țină un registru special, în care vor consemna: denumirea și sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.

Înscrierea se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de tribunal (art. 46).

Tot astfel, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în compunerea organului de conducere trebuie să se aducă la cunoștința tribunalului, în termen de 30 zile (art. 49).

14. Afilierea sindicală. Conform art. 50 din Legea nr. 54/2003, organizațiile sindicale se pot afilia la organizațiile similare internaționale.

De exemplu, Federația Sindicatelor din Învățământul Preuniversitar și Federația Sindicatelor Libere din Învățământ sunt afiliate la „*Education International*” – organizație internațională cuprinzând sindicatele din învățământ, Confederația C.N.S.R.L. – FRĂȚIA este afiliată la *Confederația Internațională a Sindicatelor Libere*, cu sediul la Bruxelles, iar Cartelul „ALFA” și Confederația Sindicatelor Democratice din România, la *Confederația Mondială a Muncii*, structură consultativă pe lângă *Organizația Internațională a Muncii*.

15. Dizolvarea organizațiilor sindicale. Legea stabilește o singură formă de dizolvare: prin hotărârea membrilor sau a delegaților acestora adoptată conform statutelor proprii (art. 36).

Conform legii, organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate și nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziție ale autorităților administrației publice sau ale patronatelor (art. 39).

Unul din efectele principale ale dizolvării, deci al încetării sindicatului, privește patrimoniul și anume acesta se împarte conform dispozițiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de dispoziții, potrivit hotărârii adunării de dizolvare.

Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privință, tribunalul județean sau al municipiului București, sesizat de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului, atribuindu-l unei organizații din care

face parte sindicatul sau, dacă nu face parte din nici o organizație, unei alte organizații sindicale cu specific asemănător (art. 37).

În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizației sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să ceară instanței judecătorești competente care a operat înscrierea ei în registrul special ca persoană juridică să facă mențiunea dizolvării.

După trecerea acestui termen, orice persoană interesată, poate să ceară instanței judecătorești competente efectuarea mențiunii respective (art. 38 alin. 1 și 2).

Nerespectarea obligației menționate instituită în sarcina liderilor sindicali constituie contravenție prevăzută și sancționată de art. 51 lit. a din lege (cu amendă de la 200 la 1.000 lei).

16. Reorganizarea sindicatelor. În absența unor dispoziții speciale din Legea nr. 54/2003, se vor aplica dispozițiile dreptului comun, reorganizarea înfăptuindu-se prin oricare din formele prevăzute: fuziune, absorbție, divizare.

Specific organizațiilor sindicale poate fi *sciziunea*, adică divizarea unui sindicat ca urmare a unor disensiuni interne (contrară fuziunii). Ea este altceva decât ieșirea (chiar excluderea) dintr-o federație sau confederație. Sciziunea fie că se datorează minorității sau majorității, presupune împărțirea bunurilor, a arhivelor, atribuirea sediului, etc.

În conformitate cu dispozițiile art. 40 din Legea nr. 54/2003, în cazul reorganizării, hotărârile asupra patrimoniului se iau de către organele de conducere a sindicatului, dacă statutul nu prevede altfel.

17. Apărarea intereselor salariaților. Conform dispozițiilor Legii nr. 54/2003, sindicatele apără drepturile, membrilor lor ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective și individuale de muncă, precum și acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși (art. 28 alin. 1).

În conformitate cu dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare¹, sindicatele pot formula acțiuni în nume propriu, – așadar, și cereri de intervenție în nume propriu ori de câte ori sunt încălcate prevederile ei în domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie (art. 5-8)².

18. Acțiuni revendicative ale sindicatelor. Art. 27 din Legea nr. 54/2003, prevede că, în vederea atingerii scopului pentru care au fost create, sindicatele au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt *negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor* prin mediere, arbitraj, conciliere, *petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva*, potrivit statutelor proprii și în condițiile prevăzute de lege.

¹ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 99 din 8 februarie 2007.

² A se vedea, Șerban Beligrădeanu, *Impactul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare asupra legislației muncii*, în "Dreptul" nr. 1/2001, p. 29-30.

Procedura încheierii, executării, modificării, suspendării și încetării *contractului colectiv de muncă* este reglementată de Legea nr. 130/1996, din care rezultă și atribuțiile sindicatelor în acest domeniu. Ca regulă, sindicatele participă la negocieri pentru stabilirea condițiilor de muncă și, prin reprezentanții lor, semnează acest contract, apoi au obligația să respecte clauzele acestuia și să le aducă la îndeplinire.

Acțiunile de care organizațiile sindicale pot uza în privința conflictelor colective de muncă, *condițiile de declarare, desfășurare și încetare a grevei* sunt prevăzute de Legea nr. 168/1999. Potrivit acestei legi, în conflictele colective de muncă salariații sunt reprezentați de sindicate. De asemenea, hotărârea de declarare a grevei se ia de către sindicate, ca și, în cele mai multe situații, cea de încetare a ei.

Petiția, ca mijloc de acțiune sindicală își are temeiul legal în art. 51 din Constituție. Potrivit acestui text, organizațiile legal constituite, deci și sindicatele, au dreptul să adreseze petiții exclusiv în numele colectivelor pe care le reprezintă. Autoritățile publice au obligația să răspundă la petiții în termenele și în condițiile stabilite de lege.

Activitatea de soluționare a petițiilor este reglementată de Ordonanța Guvernului nr. 27/2002¹.

Conform acestui act normativ dreptul de petiționare este recunoscut nu numai persoanelor fizice, ci și organizațiilor legal constituite (deci și sindicatelor), acestea putând formula petiții în numele colectivelor pe care le reprezintă.

Privind alte mijloace de acțiune – *mitinguri, demonstrații*, etc. – trebuie avute în vedere dispozițiile Legii nr. 60/1991², care prevăd obligativitatea declarării prealabile a *adunărilor publice*, autorizării acestora și îndeplinirii anumitor condiții pentru desfășurarea lor.

19. Reprezentanții salariaților. Instituția reprezentanților salariaților a fost reglementată inițial de Legea nr. 130/1996 privind contractului colectiv de muncă (republicată în 1998)³. Conform art. 20 din acest act normativ, contractul colectiv de muncă se poate încheia și în unitățile în care nu există organizații sindicale sau acestea nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate. În acest caz, salariații își aleg reprezentanții la negocieri prin vot secret. La alegerea lor vor participa cel puțin jumătate plus unu din numărul total al salariaților. Reprezentanții sunt desemnați în raport cu numărul voturilor obținute.

Alte atribuții ale reprezentanților salariaților au fost prevăzute de Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă⁴ și anume, în lipsa sindicatelor reprezentative, ei:

– reprezintă salariații în conflictele de interese (declanșare, conciliere – art. 10 alin. 2, art. 14 alin. 1, art. 17);

¹ Privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 84 din februarie 2002), aprobată cu modificări prin Legea nr. 233/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 296 din 30 aprilie 2002).

² Legea nr. 60/1991 privind organizarea și desfășurarea adunărilor publice (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 888 din 29 septembrie 2004).

³ În Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 2 noiembrie 1999, modificată ulterior.

– desemnează un arbitru în cadrul procedurii arbitrajului conflictelor de interese (art. 33 lit. c);

– organizează grevele și îi reprezintă pe greviști (art. 46) etc.

Codul muncii cuprinde un capitol special (III), destinat reprezentanților salariaților inclus Titlului VII „*Dialogul social*”, (art. 224-229). Conform art. 224 alin. 1 „angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop”.

Din cele ce preced reiese că reprezentanții salariaților sunt acei angajați, aleși de colegii lor, să-i reprezinte în relațiile cu angajatorul și să exercite unele din atribuțiile prevăzute pentru sindicate (și în lipsa lor).

Trebuie subliniat că existența reprezentanților salariaților nu este obligatorie, *legea instituie doar o posibilitate* și nu o obligație pentru salariați de a-și alege reprezentanții.

În conformitate cu dispozițiile Codului muncii, reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților (art. 224 alin. 2).

Este vorba evident, de salariații aceluși angajator. Indiferent de numărul participanților la adunare, alegerea trebuie făcută cu votul a cel puțin jumătate din numărul salariaților angajatorului respectiv. Când participă, ca ipoteză, jumătatea salariaților, este necesară întrunirea unanimității.

Numărul reprezentanților se stabilește de adunarea salariaților de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul total de salariați ai acestuia (art. 225 alin. 3).

Două condiții sunt cerute, de lege pentru alegerea reprezentanților:

– să fi împlinit vârsta de 21 de ani;

– să fi lucrat la acel angajator cel puțin un an fără întrerupere (art. 225 alin. 1).

Desigur că această ultimă condiție nu este necesară la angajatorii nou înființați (art. 225 alin. 2).

Se prevede că durata mandatului nu poate fi mai mare de 2 ani (art. 225 alin. 4).

Art. 226 din Codul muncii stabilește atribuțiile principale ale reprezentanților salariaților și anume:

a) urmăresc respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

b) participă la elaborarea regulamentulului intern;

c) promovează interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

d) sesizează inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului de muncă aplicabil.

Art. 227 din Cod prevede că atribuțiile celor în cauză, modul de îndeplinire, durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale.

Dar, există interdicția pentru reprezentanții salariaților de a desfășura activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor (art. 224 alin. 3).

Cu toate acestea, ei au, potrivit Codului muncii, și altor acte normative, o serie de atribuții ale sindicatelor reprezentative, pe care le îndeplinesc în lipsa acestora¹.

De pildă, conform Codului muncii:

– sunt consultați cu privire la planul de măsuri sociale în cazul concedierilor colective, primesc informații relevante în legătură cu acestea, formulează propuneri pe marginea lor, își dau acordul asupra mijloacelor și metodelor de evitare a consecințelor concedierii sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor (art. 69);

– primesc notificarea angajatorului privind intenția de concediere colectivă (art. 70) și propun măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați (art. 71);

– își dau acordul asupra normelor de muncă elaborate de angajator (art. 129 alin. 1);

– își manifestă acordul cu privire la cumularea zilelor de repaus săptămânal (art. 132 alin. 4);

– își dau acordul asupra respingerii solicitării salariaților de a beneficia de concedii pentru formare profesională (art. 150 alin. 2);

– sunt consultați la elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă (art. 174 alin. 3);

– sunt consultați la elaborarea regulamentului intern (art. 257) etc.

Și alte acte normative prevăd drepturi și atribuții importante ale reprezentanților salariaților, de exemplu:

– de a negocia și încheia contractele colective de muncă (Legea nr. 130/1996);

– de a declara conflictele de interese și greva, de a participa la desfășurarea și soluționarea acestora (Legea nr. 168/1999);

– de a stabili, de comun acord cu angajatorul, unitatea emitentă a tichetelor de masă cu care vor contracta prestarea serviciilor corespunzătoare (art. 7 din Legea nr. 142/1998);

– de a primi rapoarte cu privire la evaluarea condițiilor de muncă a salariatelor gravide sau care alăptează (art. 6 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă) etc.

În scopul îndeplinirii mandatului lor, art. 228 din Codul muncii dispune că aceștia au un timp alocat de 20 de ore pe lună, în care sunt degrevați de sarcinile de serviciu, dar sunt salariați corespunzător, considerându-se timp efectiv lucrat în favoarea angajatorului.

Asemănător ca în cazul liderilor de sindicat² se prevede că „pe toată durata exercitării mandatului reprezentanților salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive care țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați”.

¹ A se vedea și *supra* pct. 18 și pct. 19.

² A se vedea art. 10 din Legea nr. 54/2003.

20. Comitetul european de întreprindere¹. Este reglementat de Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere².

În vederea constituirii comitetului european de întreprindere sau a instituirii procedurii de informare și consultare a salariaților, se creează un grup special de negociere (art. 9). Acesta are rolul de a stabili cu conducerea centrală a întreprinderii de dimensiune comunitară sau cu conducerea centrală a întreprinderii care exercită controlul în cadrul grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară printr-un acord scris, domeniul de aplicare, componența, atribuțiile și durata mandatului comitetului sau comitetelor europene de întreprindere ori modalitățile de aplicare a uneia sau mai multor proceduri de informare și consultare a salariaților (art. 10).

Grupul special de negociere este compus din minimum 3 membri, iar numărul maxim de membri nu poate depăși numărul de state membre, cu reprezentarea ambelor sexe (art. 11). Ei sunt desemnați de către reprezentanții salariaților din România ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară. În situația inexistenței acestor reprezentanți, membrii grupului special de negociere sunt desemnați cu majoritatea voturilor salariaților din România ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Membrii respectivi pot alege un președinte dintre ei și pot adopta un regulament de organizare și funcționare (art. 12 alin. 1 și 2).

Conducerea centrală convoacă, în termen de 30 de zile de la data comunicării componenței grupului special de negociere, o reuniune cu membrii acestuia, în scopul încheierii unui acord privind constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare a salariaților. Conducerea centrală informează despre aceasta conducerea locală (art. 16 alin. 1).

Așadar, acest acord între cele două părți are ca scop fie constituirea comitetului european de întreprindere, fie instituirea procedurii de informare și consultare a salariaților (art. 19).

Acordul respectiv încheiat în formă scrisă stabilește cel puțin:

a) întreprinderile care compun grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară sau filialele, sucursalele, ori alte sedii secundare ale întreprinderii de dimensiune comunitară cărora li se aplică acordul;

b) componența comitetului european de întreprindere, numărul de membri, cu reprezentarea ambelor sexe, repartitia locurilor și durata mandatului membrilor;

c) atribuțiile și procedura informării și consultării comitetului european de întreprindere;

¹ Pentru dezvoltări a de vedea, Ovidiu Ținca, *Observații referitoare la Legea nr. 217/2005 privind organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere prin raportare la reglementările Uniunii Europene în materie*, în „Dreptul” nr. 8/2006, p. 114-127; Alexandru Țiclea, *Reglementarea comitetului european de întreprindere în România*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2007, p. 26-39.

² Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 250 din 13 aprilie 2007.

- d) locul, frecvența și durata reuniunilor comitetului;
- e) resursele financiare și materiale necesare funcționării, care vor fi alocate comitetului;
- f) durata acordului și procedura de renegociere a acestuia (art. 20).

Comitetul european de întreprindere este compus din salariați ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară desemnați ori aleși de reprezentanții salariaților sau, în absența acestora, de ansamblul salariaților.

Numărul membrilor comitetului este de cel puțin 3 și de cel mult 30, cu reprezentarea ambelor sexe (art. 24).

Competența comitetului european de întreprindere este limitată la informarea și consultarea salariaților asupra problemelor care interesează ansamblul întreprinderii sau al grupului de întreprinderi ori cel puțin două filiale, sucursale sau sedii secundare ori întreprinderi ale grupului, situate în state membre diferite.

În cazul întreprinderilor sau al grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru, competența comitetului este limitată la aspectele care privesc toate filialele, sucursalele și orice alte sedii secundare ori toate întreprinderile membre ale grupului, situate în statele membre, sau care privesc cel puțin două filiale, sucursale ori alte sedii secundare sau întreprinderi ale grupului, situate în state membre diferite (art. 32).

Conducerea centrală convoacă, cel puțin o dată pe an, o reuniune cu comitetului european de întreprindere, pentru a-l informa și a-l consulta cu privire la evoluția activității întreprinderii sau a grupului de întreprinderi și a perspectivelor acesteia, în baza unui raport elaborat de conducerea centrală. Reuniunea va avea în vedere, în principal, următoarele:

- a) structura întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;
- b) situația economică și financiară a acestora;
- c) evoluția probabilă a activităților întreprinderii sau grupului de întreprinderi;
- d) situația angajărilor și previziunile de dezvoltare în acest domeniu;
- e) producția și vânzările;
- f) investițiile;
- g) principalele modificări care privesc organizarea întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi;
- h) introducerea noilor metode de lucru sau a noilor procedee de producție;
- i) transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a filialelor, sucursalelor ori a altor sedii secundare sau a unor părți importante ale acestora;
- j) concedierile colective (art. 33).

Comitetului european de întreprindere are dreptul de a fi informat când intervin situații excepționale care afectează considerabil interesele salariaților, în special în cazul schimbării sediului, închiderii întreprinderilor sau filialelor, sucursalelor ori a altor sedii secundare, concedierilor colective (art. 34 alin. 1).

Membrii săi informează reprezentanții salariaților ori, în absența acestora, pe toți salariații asupra conținutului și rezultatului informărilor și consultărilor desfășurate (art. 38 alin. 1).

Membrii grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere și reprezentanții salariaților angajați în România care își exercită atribuțiile în cadrul procedurii de negociere a acordului sau de informare și consultare beneficiază, în exercitarea funcțiilor lor, de drepturile prevăzute de legislația în vigoare pentru reprezentanții salariaților și pentru persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

Regula de mai sus privește, în special, participarea la reuniunile grupului special de negociere ori ale comitetului european de întreprindere sau la orice altă reuniune realizată în cadrul acordului, precum și plata salariului pentru membrii care fac parte din personalul întreprinderii sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, în timpul absenței necesare exercitării atribuțiilor acestora.

Persoanele menționate nu pot fi supuse vreunei discriminări, concediate sau supuse altor sancțiuni, ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor lor legale.

Membrilor grupului special de negociere ai comitetului european de întreprindere și reprezentanților salariaților trebuie să le fie acordate timpul și mijloacele necesare pentru a le permite să informeze salariații cu privire la rezultatele procesului de informare și consultare (art. 42).

În scopul asigurării respectării dispozițiilor sale, Legea nr. 217/2005 reglementează sancționarea contravențională în cazul obstrucționării constituirii organizării sau funcționării grupului special de negociere, a comitetului european de întreprindere, discriminarea unor membri ai acestor structuri etc. (art. 47).

CAPITOLUL V

PIAȚA MUNCII ȘI ROLUL STATULUI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ

1. Noțiunea de piață a muncii. Piața muncii este considerată „un sistem de structuri și procese sociale în care, într-o primă accepție, sunt evaluate, intermediare și apoi vândute și cumpărate servicii economice de natură tehnică, organizatorică, informațională, și într-o altă accepție sunt evaluate și apoi închiriate servicii oferite de persoane individuale în calitate de forță de muncă sau mână de lucru”¹.

Piața muncii are două componente: *cererea de forță de muncă și oferta de forță de muncă*, iar confruntarea dintre aceste două componente reprezintă *pieța muncii*².

Cererea de forță de muncă reprezintă necesarul de muncă salariată la un anumit moment dat pentru desfășurarea activității angajatorilor, persoane juridice și persoane fizice. Expresia ei sintetică o constituie numărul de locuri de muncă existent³.

Oferta de forță de muncă este constituită din totalul persoanelor apte de muncă disponibile să se angajeze și să devină salariați.

Spre deosebire de celelalte piețe, care au ca obiect diverse categorii de bunuri materiale sau anumite valori, piața muncii are în centrul său omul, ca purtător de aptitudini fizice și intelectuale, ce constituie componente ale potențialului său de muncă. El este înainte de toate o ființă socială, nu doar un factor de producție, care, în afara nevoilor sale de existență, are o anumită valoare și personalitate, este conștient de rolul său în familie și societate, pasionat de profesia sau meseria sa.

De altfel, chiar și oricare altă piață funcționează tot datorită omului, deci ca urmare a utilizării forței de muncă.

Printre elementele specifice ale pieței muncii, în literatura de specialitate sunt reținute următoarele:

- este piața cea mai organizată și reglementată;
- este cea mai sensibilă;
- confruntarea dintre cerere și ofertă pe piața muncii are loc cu directă implicare a puterii de stat – legislativă, executivă, judecătorească;
- este o piață contractuală, în care negocierea și contractul sunt instrumente fundamentale de reglare a cererii și ofertei de forță de muncă;

¹ Liliانا Grigore, *Piața muncii pe plan mondial, Teorii, realități și perspective*, Editura Lumina Lex, București, 2000, p. 3.

² A se vedea Alexandru Țiclea, *Piața muncii. Noțiune. Principii. Limite*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2002, p. 10 – 21.

³ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2007, p. 164.

– are în funcționarea sa o anumită predispoziție spre conflict, ceea ce determină un echilibru relativ fragil etc.¹.

Piața muncii nu poate exista în afara unor norme juridice care să o instituie, să organizeze cererea și oferta de locuri de muncă. Funcționarea ei presupune intervenția statului, în ceea ce privește, în special, stimularea ocupării forței de muncă² și respectarea normelor juridice în domeniu și a drepturilor salariaților.

2. Reglementarea intervenției statului pe piața muncii și în relațiile de muncă. O serie de dispoziții constituționale au incidență în această materie.

Astfel, conform art. 135 din legea fundamentală, economia României este economie de piață bazată pe libera inițiativă și concurență, iar statul trebuie să asigure: libertatea comerțului, protecția concurenței loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producție.

Tot astfel, art. 47 alin. (1) din Constituție instituie obligația statului să ia măsuri de dezvoltare economică și de protecție socială de natură să asigure cetățenilor un nivel de trai decent.

De asemenea, art. 41 dispune că dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

Art. 45 prevede că accesul liber al persoanei la o activitate economică, libera inițiativă și exercitarea acestora în condițiile legii sunt garantate.

3. Limite ale rolului statului. Desfășurarea în condiții optime a dialogului între partenerii sociali, pe baza deplinei egalități, în vederea realizării păcii sociale, impune necesitatea recunoașterii rolului statului în luarea deciziilor esențiale ce privesc relațiile de muncă.

Rolul statului în acest domeniu nu este suficient de conturat nici în legislație și nici în literatura de specialitate. Această situație este generată de faptul că statul oscilează între a lăsa liberă piața muncii și în a adopta o formulă de acțiune colectivă limitată la anumite persoane și la anumite activități.

Dacă statul intervine pe această piață, el o dereglează. În schimb, pentru a exista, această piață trebuie să fie guvernată de reguli generale și stabile, care cer responsabilitate din partea statului. Este, ceea ce înseamnă de fapt, a doua tendință a statului, adică aceea de intervenție a sa pe piața muncii.

Rolul activ al statului este pentru a susține forța de muncă sau pentru a o promova. Starea pieței de muncă rezultă mai puțin din politica locurilor de muncă, cât mai ales din politica economică, a învățământului sau a asigurărilor sociale.

5. Activitatea legislativă. Cel mai pregnant rolul statului în relațiile de muncă se manifestă în activitatea legislativă.

După obiectul reglementării, normele ce alcătuiesc legislația muncii se împart în: norme juridice care reglementează raporturile colective de muncă și norme juridice care reglementează raporturile individuale de muncă. La acestea se mai

¹ Ioan Done, *op. cit.*, p. 21 – 22.

² Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *op. cit.*, p. 141-142.

adaugă dispozițiile care privesc administrația muncii (agențiile de ocupare a forței de muncă, inspecția muncii și organele de jurisdicție a muncii), activitatea și statutul unor organizații profesionale (sindicatul și patronatele) precum și altele, cum ar fi de exemplu organele de dialog tripartit.

Legislația muncii este o legislație de protecție, adică normele sale au un caracter minimal, cu excepția drepturilor personalului din sectorul public, al cărui quantum este prestabilit de lege.

Intervenția legislativă a statului s-a materializat în numeroase acte normative, dintre care cel mai important este Codul muncii (Legea nr. 53/2003), considerat un nou tip de Cod al muncii¹.

Prin măsuri legislative statul acordă o atenție deosebită protecției sociale a salariaților. În acest sens, adoptă normele imperative privind: salariul minim brut pe țară garantat în plată, stabilirea duratei maxime a timpului de muncă, a duratei minime a timpului de odihnă, reglementează concedierea individuală și colectivă. Totodată, garantează dreptul angajatorilor de a-și organiza activitatea, de a da ordine și dispoziții obligatorii, de a-i sancționa disciplinar pe salariații care au săvârșit abateri disciplinare etc.

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 9/1997, aprobată și înlocuită de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 98/1999², s-a introdus pentru prima dată în legislația muncii noțiunea sau instituția concedierii colective care reprezintă o desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și privește un grup de salariați. Și acest act normativ, dar și altele au stabilit și măsuri de protecție socială a persoanelor disponibilizate și anume:

- acordarea plăților compensatorii și a altor compensații;
- acordarea indemnizației de șomaj;
- măsurile active de combatere a șomajului;
- sprijinirea societăților comerciale, aflate în restructurare, pentru crearea de noi locuri de muncă etc.

Statul se ocupă de reglementarea protecției și promovării drepturilor persoanelor cu handicap, inclusiv de încadrarea lor în muncă (Legea nr. 448/2006), de cea a salariaților din construcții și materiale de construcții, (reglementată prin Legea nr. 215/1997 privind Casa Socială a Constructorilor), care își întrerup activitatea în perioada de iarnă.

6. Organizarea formării profesionale. După cum se cunoaște, formarea profesională este activitatea de pregătire profesională a unei persoane în vederea exercitării unei profesii sau ocupații. Această activitate se desfășoară, de regulă, în mod organizat în perioade de timp variabil ca durată, în funcție de vârstă sau de profesie.

Formarea profesională este alcătuită din două părți: formarea profesională prin sistemul național de învățământ și formarea profesională în afara sistemului național de învățământ.³

¹ A se vedea Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Reperes privind noul Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 3/1998, p. 5.

² A se vedea Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfășurate ca urmare a concedierilor colective (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 303 din 9 iunie 1999), modificată ulterior.

³ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 170.

Piața muncii, prin funcțiile sale, este puternic implicată în acest proces, mai ales prin segmentul de formare profesională în afara sistemului național de învățământ. Acesta se constituie dintr-un dispozitiv principal de modelare a ofertei de forță de muncă, de ajustare a cererii și ofertei de muncă, de influențare a dezechilibrelor dintre oferta de calificare a sistemului educațional și de formare profesională, în raport cu cererea sistemului productiv, aspirațiile indivizilor în procesul de formare inițială, prin sistemul național de învățământ și ulterioară, în afara acestui sistem.

Formarea profesională a adulților se realizează prin mai multe modalități:

- prevăzute de Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, constând în cursuri organizate de către angajatori în cadrul unităților proprii sau de către furnizorii de formare profesională;

- reglementate de Codul muncii și anume: stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă; stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate, ucenicie la locul de muncă; formare individualizată; alte forme de pregătire convenite între angajator și salariați;

- prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă care se referă la formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă prin: cursuri, stagii de practică și specializare, precum și alte forme organizate, de regulă de către centrele de formare profesională aflate în subordinea agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

Politicile adresate pieței forței de muncă pe care țara noastră le implementează, se circumscriu *Strategiei naționale pentru Ocupare a Forței de muncă 2004-2010* și *Strategiei pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă 2005-2010*.¹

7. Stimularea ocupării forței de muncă. Conform art. 53 din Legea nr. 76/2002, măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă vizează:

- creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;

- stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă.

Creșterea șanselor pentru încadrarea în muncă a solicitanților se realizează, în principiu, prin²:

- informarea și consilierea profesională;

- medierea muncii;

- formarea profesională;

- consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;

- completarea veniturilor salariale ale angajaților;

- stimularea mobilității forței de muncă.

¹ A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 970/2006 privind aprobarea Planului național de acțiune în documentul ocupării PNAO – 2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 698 din 15 august 2006).

² A se vedea art. 57 din Legea nr. 76/2002, modificat prin Ordonanța de urgență Guvernului nr. 144/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 969 din 1 noiembrie 2005).

Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor în temeiul art. 77 din Legea nr. 76/2002¹, se realizează prin:

- subvenționarea locurilor de muncă;
- acordarea de credite în condiții avantajoase în vederea creării de noi locuri de muncă;
- acordarea unor facilități.

Astfel, se prevede că din bugetul asigurărilor pentru șomaj și din alte surse alocate se pot subvenționa cheltuielile cu forța de muncă efectuate în cadrul realizării unor programe care au ca scop ocuparea temporară a forței de muncă din rândul șomerilor, pentru executarea de lucrări și activități de interes pentru comunitățile locale (art. 78).

Subvențiile se acordă angajatorilor pe o perioadă de cel mult 12 luni, la solicitarea autorităților publice locale pentru fiecare persoană încadrată cu contract de muncă, din rândul șomerilor; cuantumul subvenției este de 70% din salariul de bază minim brut pe țară (art. 79).

Angajatorii care încadrează pe durată nedeterminată absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent, o sumă lunară reprezentând un salariu minim brut pe țară. În cazul absolvenților persoanelor cu handicap, perioada este de 18 luni, suma lunară reprezentând-o 1,5 salarii minime brute pe țară (art. 80).

Tot astfel, se dispune acordarea de credite în condiții avantajoase – cu dobândă de 50% din taxa oficială a scontului stabilită de Banca Națională a României – pentru crearea de noi locuri de muncă prin înființarea sau dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste, asociații familiale, precum și activități independente desfășurate de persoane fizice autorizate.

Printre condițiile cerute de lege pentru acordarea acestor credite se numără și cea ca personalul încadrat să fie menținut în activitate 3 ani (art. 86).

Se mai prevede ca facilitate pentru angajatorii care încadrează în muncă persoane din rândul șomerilor, pe care le mențin în activitate pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data angajării, reducerea sumei reprezentând contribuția de 5% datorată bugetului asigurărilor pentru șomaj.²

Măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, sunt susținute printr-un complex de măsuri active precizate în *Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă, 2004-2010*³.

Pentru creșterea gradului de ocupare se va acționa conform Strategiei naționale pentru ocupare a forței de muncă, prin măsuri și acordarea de facilități care să conducă la încurajarea muncii cu forme legale, în special prin:

¹ Conform art. 23 din Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaților și gradaților voluntari, angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată soldați sau gradați voluntari disponibilizați, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, o sumă egală cu un salariu de bază minim brut pe țară în vigoare și contribuția la bugetul asigurărilor de șomaj datorată de angajator, aferentă acestuia, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 3 ani.

² A se vedea și art. 59-85 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 312/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 235 din 15 martie 2006).

³ Aprobata prin Hotărârea Guvernului nr. 1386/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 834 din 9 septembrie 2004).

- continuarea politicii de relaxare fiscală, respectiv reducerea cotelor de contribuții de asigurări sociale și a impozitului pe venit;
- extinderea unor programe de formare profesională pentru persoanele care își desfășoară activitatea în mediul rural prin susținerea financiară a acestora;
- extinderea facilităților de stimulare a angajării prin subvenționarea locurilor de muncă durabile, pentru categorii vulnerabile pe piața muncii (persoane cu handicap, persoane în vârstă de peste 45 ani, tineri absolvenți ai instituțiilor de învățământ, femei, tinerii de peste 18 ani care nu mai sunt cuprinși în sistemul de stat de protecție a copilului, segmente ale populației rromă în situații de risc ridicat, persoane fără adăpost);
- creșterea graduală a salariului minim brut pe țară;
- ajustarea cadrului juridic privind sistemul de asistență socială, prin prevederea unor facilități care să încurajeze munca cu forme legale;
- încurajarea desfășurării activității în condițiile contractelor individuale de muncă cu timp parțial, sau a unor contracte de muncă temporară conform prevederilor Codul muncii;
- extinderea unor scheme de creditare pentru întreprinderi mici și mijlocii în vederea creării de 760.000 noi locuri de muncă și corelarea programelor de creditare a tuturor instituțiilor cu atribuții în domeniul dezvoltării și înființării de asemenea întreprinderi.

În mod special, sunt stabilite obligații ale statului în domeniul facilitării și stimulării inserției profesionale a tinerilor și anume:

- a) asigură crearea și funcționarea unui sistem de consiliere privind alegerea carierei profesionale pentru tineri;
- b) asigură condiții corespunzătoare pentru integrarea profesională a tinerilor cu dizabilități fizice;
- c) promovează politici nediscriminatorii în vederea ocupării unui loc de muncă pentru tinerele femei, cu prioritate pentru tinerele mame;
- d) facilitează accesul tinerilor pe piața muncii, prin stimularea persoanelor fizice sau juridice care încadrează în muncă, cu prioritate, personal tânăr, potrivit reglementărilor în vigoare;
- e) asigură condițiile necesare recalificării și reconversiei profesionale a tinerilor aflați temporar în afara pieței muncii.

8. Repartizarea în muncă. În anumite situații, statul intervine, prin organe specializate și repartizează în muncă șomerii și beneficiari ai ajutorului social.

Astfel, potrivit Ordinului nr. 85/2002 privind aprobarea procedurii de primire și de soluționare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de șomaj¹, agențiile pentru ocuparea forței de muncă au atribuția de a repartiza în muncă persoanele care au calitatea de șomeri.

Dispozițiile de repartizare în muncă eliberate ca urmare a ofertei angajatorului au caracter obligatoriu pentru acesta, însă le și poate refuza dacă cel repartizat nu corespunde cerințelor postului sau dacă postul vacant, între timp, s-a ocupat.

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 18 martie 2002, modificat ulterior inclusiv prin Ordinul nr. 648/2005 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 26 ianuarie 2006).

Tot astfel, conform Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat¹, pentru persoanele beneficiare de ajutor social, repartizarea în muncă este obligatorie, pentru angajatori soluția este aceeași ca în cazul beneficiarilor de indemnizație de șomaj.

9. Autorizațiile de muncă. Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea pe teritoriul României², reprezintă documentele oficială care dau dreptul titularilor (cetățeni străini) să fie încadrați în muncă sau detașați în țara noastră (art. 2 lit. b).

În concepția acestui act normativ *străinul* este persoana care nu are cetățenia română sau cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene ori al Spațiului Economic European (art. 2 lit. a).

Autorizația de muncă poate fi eliberată, la cererea angajatorului, de către Oficiul Român pentru Imigrări, străinilor care îndeplinesc condițiile prevăzute de legislația română în domeniu.

Ea este necesară pentru obținerea vizei de lungă ședere pentru angajare³ în muncă sau, după caz, a permisului de ședere în scop de muncă.

Se eliberează și străinilor care:

a) provin din state cu care România are încheiate acorduri, convenții sau înțelegeri de desființare a vizelor pentru trecerea frontierei în acest scop sau pentru care România a renunțat unilateral la obligativitatea vizelor;

b) beneficiază de drept de ședere temporară pentru reîntregirea familiei;

c) beneficiază de drept de ședere temporară în scop de studii și solicită încadrarea în muncă în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, cu program de maximum 4 ore pe zi;

d) sunt detașați pe teritoriul României (art. 4).

Pot fi încadrați în muncă sau, după caz, pot presta muncă la persoane fizice sau juridice din țara noastră, fără autorizație de muncă, următoarele categorii:

a) străinii titulari ai dreptului de ședere permanentă pe teritoriul României;

b) străinii al căror acces pe piața națională a muncii este reglementat prin acorduri, convenții sau înțelegeri bilaterale încheiate de România cu alte state, dacă această posibilitate este stabilită prin textul acordului, convenției sau înțelegerii;

c) străinii care au dobândit o formă de protecție în țara noastră;

d) străinii care desfășoară activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice cu caracter temporar în instituții de profil acreditate din România, în baza unor acorduri bilaterale, sau ca titular al unui drept de ședere pentru desfășurarea de activități de cercetare științifică și personalul înalt calificat, în baza ordinului ministrului educației, cercetării și tineretului, precum și străinii care desfășoară activități artistice în instituții de cultură, în baza ordinului ministrului culturii și cultelor;

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 401 din 20 iulie 2001, modificată ulterior.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 424 din 26 iunie 2007.

³ A se vedea și art. 44 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 194 din 8 martie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 424 din 26 iunie 2007).

e) străinii care urmează să desfășoare pe teritoriul țării noastre activități temporare solicitate de ministere ori de alte organe ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;

f) străinii care sunt numiți șefi de filială, reprezentanță sau de sucursală pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, în conformitate cu actele prevăzute de legislația română în acest sens;

g) străinii membri de familie ai cetățenilor români;

h) străinii angajați ai persoanelor juridice cu sediul în unul dintre statele membre ale Uniunii Europene sau în unul dintre statele semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, detașați în țara noastră, cu condiția prezentării permisului de ședere din acel stat (art. 5).

Tipurile de autorizații de muncă ce pot fi acordate străinilor sunt următoarele:

a) *autorizația de muncă pentru lucrătorii permanenți*¹ - dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe baza contractului individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată sau determinată, la o singură persoană fizică sau juridică ori la o reprezentanță, sucursală sau filială a unei persoane juridice cu sediul în străinătate;

b) *autorizația de muncă pentru lucrătorii detașați*² - dă dreptul titularului să presteze muncă, pentru o perioadă de maximum un an la un interval de minimum 5 ani, în baza deciziei de detașare de la un angajator persoană juridică străină la un angajator persoană juridică din România ori la o reprezentanță, sucursală sau filială din România a unei persoane juridice cu sediul în străinătate. În temeiul prevederilor acordurilor, convențiilor sau înțelegerilor internaționale la care țara noastră este parte, perioada pentru care lucrătorul detașat desfășoară activitatea pe teritoriul statului nostru poate fi prelungită în condițiile și situațiile prevăzute în mod expres de acestea;

c) *autorizația de muncă pentru lucrătorii sezonieri*³ - dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe teritoriul României pentru o perioadă de cel mult 6 luni într-un interval de 12 luni, neputând fi prelungit în vederea ocupării unui loc de muncă de altă natură;

d) *autorizația de muncă pentru lucrătorii stagiați*⁴ - dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe teritoriul României pentru efectuarea unui stagiu în vederea obținerii unei calificări profesionale;

e) *autorizația de muncă pentru sportivi* - dă dreptul sportivilor profesioniști să fie încadrați în muncă la un singur angajator român, al cărui obiect principal de

¹ *Lucrătorul permanent* este străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe baza unui contract individual de muncă la o singură persoană fizică sau juridică din România ori la o reprezentanță, sucursală sau filială din România a unei persoane juridice cu sediul în străinătate (art. 2 lit. c).

² *Lucrătorul detașat* este străinul, angajat al unei persoane juridice străine, care poate să desfășoare activitate pe teritoriul României în următoarele situații: este detașat pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România; este detașat la o unitate situată pe teritoriul României sau la o întreprindere care aparține unui grup de întreprinderi, situată pe teritoriul României (art. 2 lit. g).

³ *Lucrătorul sezonier* este străinul încadrat în muncă pe teritoriul României, pe un loc de muncă bine definit, într-un sector de activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor, în baza unui contract individual de muncă încheiat pe perioadă determinată, care nu poate depăși 6 luni într-un interval de 12 luni (art. 2 lit. e).

⁴ *Lucrătorul stagiar* este străinul încadrat în muncă, a cărui prezență pe teritoriul României este strict determinată în timp și are drept scop îmbunătățirea pregătirii profesionale și a cunoștințelor lingvistice și culturale (art. 2 lit. d).

activitate îl constituie desfășurarea de activități sportive, pe o perioadă de cel mult 12 luni, cu posibilitatea prelungirii pe noi intervale de până la 12 luni;

f) *autorizația de muncă nominală* - dă dreptul titularului să presteze activități sezoniere, dacă acesta a desfășurat anterior activități în baza unei autorizații de muncă pentru lucrătorii sezonieri, la același angajator, și care a respectat obligația de a părăsi teritoriul național la expirarea duratei contractului individual de muncă anterior;

g) *autorizația de muncă pentru lucrătorii transfrontalieri*¹ - dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe baza contractului individual de muncă pe o perioadă de cel mult 12 luni, cu posibilitatea prelungirii pe noi intervale de până la 12 luni, la o singură persoană fizică sau juridică ori la o reprezentanță, sucursală sau filială a unei persoane juridice cu sediul în străinătate (art. 6 alin. 1).

În vederea obținerii autorizației de muncă pentru lucrătorii permanenți, angajatorul, persoană juridică ori o reprezentanță, sucursală sau filială a unei persoane juridice cu sediul în străinătate, va depune la Oficiul Român pentru Imigrări o cerere motivată privind necesitatea încadrării în muncă a străinului, însoțită de următoarele documente:

a) actul constitutiv al societății comerciale sau, după caz, actul de înființare a persoanei juridice, precum și certificatul de înmatriculare la oficiul registrului comerțului, în copie și în original;

b) certificatul constatator emis de oficiul registrului comerțului, din care să rezulte că nu s-au operat cereri de înscriere de mențiuni referitoare la existența unei hotărâri judecătorești definitive pentru săvârșirea de infracțiuni de către asociatul unic sau, după caz, de asociați, în legătură cu activitatea pe care o desfășoară sau la declararea stării de faliment;

c) scrisoarea prin care se atestă bonitatea angajatorului, eliberată de banca la care acesta are deschis contul;

d) certificatul de atestare fiscală emis de administrația finanțelor publice în a cărei rază teritorială angajatorul își are sediul social, privind achitarea la zi a obligațiilor către bugetul de stat;

e) adeverința eliberată de agenția pentru ocupare în a cărei rază teritorială își are sediul angajatorul, cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant comunicat de angajator;

f) fișa postului, organigrama cu precizarea funcțiilor ocupate și vacante;

g) dovada publicării anunțului pentru ocuparea postului vacant într-un cotidian de largă circulație;

h) copia procesului-verbal întocmit în urma selecției realizate pentru ocuparea posturilor vacante;

i) curriculum vitae al străinului, care să conțină și declarația pe propria răspundere a acestuia că nu are antecedente penale, că este apt din punct de vedere medical pentru a fi încadrat în muncă și că are cunoștințe minime de limba română;

¹ *Lucrătorul transfrontalier* este străinul încadrat în muncă în localitățile de frontieră de pe teritoriul României și care se întoarce în fiecare zi sau cel puțin o dată pe săptămână în zona de frontieră a unui stat care are frontieră comună cu România, în care își are domiciliul și al cărui cetățean este (art. 2 lit. f).

j) copia actului de studii necesar pentru încadrarea în funcția sau în meseria pentru care se solicită eliberarea autorizației de muncă, tradus și supralegalizat în condițiile legii; diplomele, certificatele și titlurile științifice eliberate în străinătate, în sistemul de învățământ, vor fi însoțite de atestatul de recunoaștere eliberat de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului;

k) copiile documentelor care atestă pregătirea profesională obținută în afara sistemului de învățământ sau, după caz, care atestă experiența profesională, traduse și supralegalizate;

l) copia documentului de trecere a frontierei, valabil, al străinului și, după caz, copia permisului de ședere în România;

m) două fotografii tip 3/4 ale străinului (art. 7 alin. 1).

10. Protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate. Conform art. 1 din Legea nr. 156/2000¹, statul român asigură protecția cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în străinătate. Rezultă că textul vizează *numai* cetățenii români domiciliați în țara noastră care lucrează în alte țări, în temeiul unui contract individual de muncă.

Nu beneficiază de protecție cei care lucrează în străinătate în baza unor contracte civile sau comerciale, cetățenii români cu domiciliul în străinătate, precum și apatrizii domiciliați în România.

Cetățenii români care lucrează în străinătate și cărora nu le sunt aplicabile prevederile acestui act normativ, beneficiază de măsuri speciale de protecție stabilite prin legile române și străine sau prin tratate și convenții internaționale la care România este parte.

Ținându-se seama de normele de drept internațional privat², Legea nr. 156/2000, conține norme de drept referitoare la măsurile de protecție ce pot fi luate de statul român.

Potrivit art. 3, Guvernul României, prin autoritățile competente, va depune diligentele necesare pentru încheierea de acorduri, înțelegeri, tratate sau convenții cu autoritățile publice similare din alte state, în vederea stabilirii condițiilor de protecție a cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în țările respective.

Activitățile de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate se desfășoară numai de agenții de ocupare a forței de muncă care îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 9 din lege. Printre aceste condiții se numără și cele care prevăd ca agențiile menționate să dispună de personal cu experiență în domeniu forței de muncă (lit. b) și să fie încheiat cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă (lit. d).

¹ 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 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).

² A se vedea Legea nr. 105/1992 cu privire la reglementarea raporturilor de drept internațional privat, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 245 din 1 octombrie 1992).

Medierea angajării cetățenilor români se poate efectua numai pe baza contractelor încheiate de agenții de ocupare a forței de muncă acreditați, cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate care conțin oferte ferme de locuri de muncă. Sunt considerate ferme doar ofertele care cuprind elementele minimale stabilite de art. 10 alin. 2 și 3 din Hotărârea Guvernului nr. 384/2001.¹

Cetățenii români care solicită să lucreze în străinătate vor încheia cu agenții de ocupare a forței de muncă, *contracte de mediere*.²

În asigurarea protecției cetățenilor români care lucrează în străinătate, Ministerului Afacerilor Externe îi revin îndatoririle de diligență prevăzute de art. 4,³ în timp ce controlul îndeplinirii condițiilor specificate în art. 9⁴ și 10⁵ și al

¹ Privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 208 din 24 aprilie 2001, modificată și completată prin Hotărârea Guvernului nr. 850/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 628 din 23 august 2002) și prin Hotărârea Guvernului nr. 683/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 475 din 1 iunie 2006).

² Acest contract este total diferit de cel reglementat de art. 45-49 din Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 22 mai 2006).

³ Art. 4 din Legea nr. 156/2000 prevede: Ministerul Afacerilor Externe, prin misiunile diplomatice și oficiile consulare, va depune diligențele necesare pentru ca, prin intermediul autorităților publice sau al organismelor străine competente, să se asigure cetățenilor români prevăzuți la art. 1:

- a) respectarea pe durata angajării a drepturilor prevăzute la art. 3;
- b) aplicarea măsurilor de protecție a salariaților, prevăzute de legislația statului respectiv;
- c) soluționarea, potrivit legislației aplicabile statului respectiv, a unor eventuale litigii având ca obiect acordarea drepturilor prevăzute de prezenta lege.

⁴ Art. 9 din Legea nr. 156/2000 dispune că: Agenții de ocupare a forței de muncă pot desfășura activitatea de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate dacă îndeplinesc următoarele condiții:

- a) dispun de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, așa cum acestea vor fi precizate în metodologia de aplicare a prezentei legi;
- b) au încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă;
- c) au organizată o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor;
- d) au încheiat cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă;
- e) sunt înregistrați la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază își au sediul.

⁵ Art. 10 din Legea nr. 156/2000: Contractele prevăzute la art. 9 lit. d) vor cuprinde cel puțin următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) numărul de locuri de muncă în străinătate pentru care se încheie contractul;
- c) funcția, meseria sau ocupația;
- d) natura și durata angajării, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare;
- e) durata timpului de muncă și de repaus;
- f) tariful orar, salariul lunar și datele de plată a salariului;
- g) sporuri, ore suplimentare și alte drepturi salariale;
- h) cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;
- i) durata, modul de acordare și drepturile bănești aferente concediului de odihnă;
- j) condițiile de muncă, măsuri de protecție și securitate a muncii;
- k) posibilitatea transferării salariului în România;
- l) asigurarea medicală a angajaților români, similar cu cea a cetățenilor din țara primitoare;
- m) acordarea de despăgubiri angajaților români în cazul accidentelor de muncă, al bolilor profesionale sau al decesului;
- n) condițiile de cazare, de locuit sau, după caz, de închiriere a unei locuințe și de asigurare a hranei;
- o) asigurarea formalităților, stabilirea condițiilor de transport din România în statul în care se asigură ofertele de locuri de muncă și retur pentru angajații cetățeni români și membrii de familie care îi însoțesc sau îi vizitează, precum și suportarea cheltuielilor aferente;
- p) taxele, impozitele și contribuțiile care grevează asupra veniturilor angajaților cetățeni români, asigurându-se evitarea dublei impunerii sau a dublei percepții de contribuții de asigurări sociale;
- r) obligațiile angajaților cetățeni români în străinătate.

activității desfășurate de agenții de ocupare a forței de muncă se realizează de personalul din cadrul Inspecției Muncii.

Conform art. 13 din Legea nr. 156/2000, cetățenii români care lucrează în străinătate, în baza contractelor care conțin oferte ferme de muncă, beneficiază în țara de prestațiile de asigurări sociale (de sănătate, de șomaj, de pensii și alte drepturi de asigurări sociale) dacă, în temeiul contractelor de asigurare încheiate, plătesc organelor competente din România contribuțiile corespunzătoare stabilite pe baza declarațiilor privind veniturile lunare realizate în străinătate.

Încălcarea dispozițiilor menționate, constituie contravenții așa cum dispune art. 16 din Legea nr. 156/2000.

11. Inspecția Muncii. Prin Legea nr. 108/1999¹, înlăturându-se o lacună existentă în legislația noastră, a fost înființată și organizată Inspecția Muncii.²

Potrivit art. 1 din această lege, Inspecția Muncii este un organ de specialitate al administrației publice centrale în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, care are personalitate juridică.

Prin intermediul său se exercită atribuții de autoritate în stat în domeniul muncii, relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, mai precis, controlul aplicării unitare a dispozițiilor legale în domeniile sale de competență în unitățile sale din sectorul public, privat, precum și la alte categorii de angajatori³.

În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 108/1999 (art. 10-12) și ale Regulamentului de organizare și funcționare a Inspecției Muncii (art. 6 -14 și 20), acest organism este condus de un inspector general de stat, care reprezintă Inspecția Muncii în raporturile cu autoritățile administrației publice, cu persoane fizice și juridice; el are în subordine 2 inspectori generali de stat adjuncți și un Corp de control al calității inspecției.

Inspectorul general de stat are, în principal, următoarele atribuții:

- a) conduce activitatea Inspecției Muncii;
- b) aprobă încadrarea, promovarea, sancționarea și eliberarea din funcție a personalului din cadrul Inspecției Muncii, și inspectoratelor teritoriale de muncă, la propunerea inspectorilor generali de stat adjuncți și a inspectorilor-șefi;
- c) răspunde de administrarea întregului patrimoniu, cu respectarea prevederilor legale;
- d) exercită atribuțiile delegate de ministrul muncii, solidarității sociale și familiei;
- e) urmărește realizarea obiectivelor principale ale Inspecției Muncii la nivel național și teritorial;
- f) analizează periodic și ori de câte ori este nevoie, cu inspectorii-șefi, activitatea inspectoratelor teritoriale de muncă;

(2) Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a asigura includerea elementelor prevăzute la alin. (1) lit. c)-r) și în contractul individual de muncă încheiat între angajatorul străin și angajatul cetățean român.

¹ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 740 din 10 octombrie 2002.

² Această instituție este reglementată și de Codul muncii în Titlul X (art. 254-256).

³ Art. 1 alin. 1 și art. 2 alin 1 din Regulamentul de organizare și funcționare a Inspecției Muncii, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 767/1999 (publicată în Monitorul Oficial nr. 464 din 24 septembrie 1999), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 252/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 102 din 28 februarie 2001).

g) stabilește măsurile necesare pentru realizarea obiectivelor instituției și pentru aplicarea ordinului ministrului muncii, solidarității sociale și familiei;

h) organizează acțiuni de importanță națională în domeniul securității, sănătății și relațiilor de muncă;

i) elaborează anual proiectul de buget de venituri și cheltuieli al Inspecției Muncii, distinct pentru activitățile finanțate de la bugetul de stat și din venituri extrabugetare, pe care le supune aprobării Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse;

j) aprobă bugetele de venituri și cheltuieli pentru inspectoratele teritoriale de muncă și pentru celelalte unități subordonate;

k) organizează și coordonează elaborarea metodologiilor de aplicare unitară a legislației specifice domeniilor de activitate;

l) aprobă tematicile și programul de pregătire profesională pentru personalul Inspecției Muncii;

m) întocmește aprecierile personalului din directa lui subordonare;

n) îndeplinește atribuțiile ce îi revin din actele normative în vigoare și orice alte atribuții stabilite de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (art. 20 din Regulament).

Art. 255 din Codul muncii și a art. 2 din Legea nr. 108/1999 prevăd că Inspecția Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, unități cu personalitate juridică, care se organizează în fiecare județ și în Municipiul București; ele sunt conduse de inspectori-șefi, ce au în subordine câte doi inspectori-șefi adjuncți.

Personalul Inspecției Muncii și al inspectoratelor teritoriale de muncă este alcătuit din inspectori de muncă și alte categorii de personal.

Inspectorii au studii superioare și specialitatea necesară pentru realizarea activității de control, conform obiectivelor și atribuțiilor prevăzute de lege, în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă.

Inspecția Muncii poate înființa, în condițiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 108/1999, unități cu personalitate juridică care efectuează prestații în domeniul său de competență, respectiv:

a) pregătirea și perfecționarea pregătirii profesionale a personalului propriu al Inspecției Muncii;

b) pregătirea și perfecționarea personalului din alte sectoare de activitate în domeniul protecției muncii;

c) alte tipuri de prestații legate de specificul activității.

Art. 5 din Legea nr. 108/1999 prevede că obiectivele principale ale activității Inspecției Muncii sunt următoarele:

a) controlul aplicării prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă, la securitatea și sănătatea în muncă, la protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite și al prevederilor legale referitoare la asigurările sociale;

b) informarea autorităților competente despre deficiențele legate de aplicarea corectă a dispozițiilor legale în vigoare;

c) furnizarea de informații celor interesați despre cele mai eficiente mijloace de respectare a legislației muncii;

d) asistarea tehnică a angajatorilor și angajaților, pentru prevenirea riscurilor profesionale și conflictelor sociale;

e) inițierea de propuneri adresate Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse pentru îmbunătățirea legislației existente și elaborarea de noi acte normative în domeniu.

Aceste obiective decurg din sarcinile generale ale Inspecției Muncii stabilite de Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 81 din anul 1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț și Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură, ambele ratificate de țara noastră.

Atribuțiile Inspecției Muncii sunt prevăzute la art. 6 alin. 1 din Legea nr. 108/1999, precum și în Regulamentul de organizare și funcționare.

A. Atribuții generale:

a) controlează aplicarea corectă și unitară a legilor și a altor acte normative care reglementează relațiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, precum și protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite;

b) coordonează, îndrumă metodologic și controlează activitatea inspectoratelor teritoriale de muncă;

c) reprezintă Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse ca organ de specialitate, în relațiile de cooperare internațională cu instituții similare;

d) elaborează programele anuale de acțiuni și de inspecție pentru implementarea politicii Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse în domeniu;

e) elaborează metode și proceduri unitare de inspecție a muncii;

f) controlează respectarea criteriilor de încadrare a locurilor de muncă cu condiții deosebite, evidența acestora și modul de realizare de către agentul economic a măsurilor tehnico-economice pentru normalizare;

g) organizează sistemul informațional necesar activității proprii;

h) face propuneri în vederea inițierii și elaborării de proiecte de acte normative în domeniu;

i) organizează și controlează activitatea de pregătire și perfecționare a pregătirii personalului propriu;

j) organizează activitatea de formare a persoanelor cu atribuții în domeniu, angajate la persoanele fizice și juridice;

k) cooperează cu ministerele, cu alte inspecții de specialitate, cu instituții publice sau private și cu reprezentanții partenerilor sociali;

l) gestionează veniturile realizate din consultanță, asistentă de specialitate și din alte prestări de servicii, calculate pe bază de tarife, taxe, comision, și alte venituri obținute conform prevederilor legale;

m) controlează în limita competențelor modul de aplicare a prevederilor legale în domeniu, inclusiv la sesizarea oricărei persoane fizice sau juridice;

n) elaborează anual propuneri pentru proiectul bugetului de stat pe care îl înaintează Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse spre aprobare;

o) elaborează bugetul de venituri și cheltuieli pentru activitatea extrabugetară.

B. Atribuții specifice:

- a) îndrumă și controlează aplicarea unitară a legislației muncii;
- b) organizează activitățile de control și evidență a angajatorilor, a muncii prestate pe bază de contracte individuale de muncă;
- c) controlează respectarea legalității privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- d) verifică legalitatea clauzelor înscrise în contractele individuale de muncă, controlează respectarea lor de către angajatori, asigură și urmărește înregistrarea acestora în carnetele de muncă;
- e) controlează modul de completare a carnetelor de muncă și condițiile de păstrare a acestora la unitățile din sectorul public, privat și la alte categorii de angajatori;
- f) asigură întocmirea și completarea, în termenul prevăzut de lege, a carnetelor de muncă pe care le are în păstrare, precum și evidența acestora;
- g) controlează dacă persoanele fizice și juridice respectă prevederile legale privind înregistrarea contractelor de muncă;
- i) certifică și contrasemnează legalitatea înscrierilor efectuate în carnetele de muncă de către angajatorii cărora li s-a aprobat păstrarea și completarea acestora la sediu;
- j) verifică documentele prezentate de angajatori din care rezultă că s-au achitat contribuția către bugetul asigurărilor sociale de stat, contribuția asigurărilor pentru șomaj, precum și contribuția de asigurări de sănătate, conform legii, și sesizează instituțiile care gestionează aceste fonduri în legătură cu încălcarea prevederilor legale din domeniul lor de competență;
- k) ține evidența persoanelor fizice și juridice care datorează comisionul prevăzut de lege pentru păstrarea și completarea carnetelor de muncă, verificarea și certificarea legalității acestora;
- l) verifică și urmărește modul în care sunt calculate sumele virate cu titlu de comision pentru păstrarea și completarea carnetelor de muncă, precum și pentru verificarea și certificarea legalității înregistrărilor efectuate de către angajatori în condițiile legii;
- m) controlează modul de întocmire a registrului special de evidență a personalului angajat în baza contractelor individuale de muncă;
- n) stabilește procedura de acreditare a societăților comerciale cu obiect de activitate în domeniul evidenței muncii;
- o) stabilește metodologia de lucru pentru societățile comerciale care solicită dreptul de păstrare și completare a carnetelor de muncă.

C. În domeniul securității și al sănătății în muncă:

- a) controlează aplicarea prevederilor Legii nr. 319/2006, ale actelor normative privind regimul materiilor explozive și ale produselor și substanțelor toxice, precum și ale altor acte normative în vigoare, notificând prin înscrisuri neconformitățile dintre acestea și situația constatată;
- b) controlează aplicarea prevederilor legale referitoare la politicile de prevenire bazate pe evaluare a riscurilor;
- c) verifică modul de organizare și funcționare a comitetelor de securitate și sănătate în muncă;

d) urmărește respectarea de către persoanele fizice și juridice a condițiilor pentru care s-a eliberat autorizația de funcționare din punct de vedere al protecției muncii;

e) controlează prin inspectorii de muncă sau prin organisme acreditate de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse aplicarea dispozițiilor legale referitoare la certificarea produselor, a echipamentelor tehnice și a echipamentelor individuale de protecție importate, din punct de vedere al securității în muncă, la intrarea pe teritoriul național și la comercializarea pe piață a acestora, sau a produselor, echipamentelor tehnice și a echipamentelor individuale de protecție fabricate și comercializate în țară;

f) elaborează metodologia și procedura de verificare a persoanelor fizice și juridice care au ca obiect de activitate prestări de servicii în domeniul protecției muncii;

g) controlează respectarea parametrilor mediului de muncă prin efectuarea de măsurători și determinări proprii sau prin laboratoare de specialitate abilitate;

h) solicită măsurători și determinări în vederea stabilirii categoriilor de salariați care lucrează în condiții deosebite de muncă, realizate prin centrul de Monitorizare a Unităților cu Risc Profesional sau prin alte laboratoare abilitate;

i) controlează modul de aplicare a măsurilor medicale preventive prin asigurarea stării de sănătate a salariaților supuși la noxe;

j) controlează respectarea legislației privind examenul medical la angajare, adaptabilitatea în muncă și controlul medical periodic;

k) controlează respectarea normelor și dispozițiilor tehnice emise de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și Ministerul Sănătății Publice privind îmbunătățirea condițiilor de muncă și de mediu pentru prevenirea bolilor profesionale și creșterea capacității de muncă;

l) controlează respectarea prevederilor legale în domeniul medicinei muncii;

m) controlează respectarea principiilor de ergonomie a muncii și impune luarea de măsuri tehnice și organizatorice de îmbunătățire progresivă a condițiilor de muncă și de reducere a efortului fizic și psihic;

n) controlează modul în care este pregătit personalul pentru a acorda primul ajutor în caz de accidentare, precum și organizarea și dotarea echipelor de salvatori, pentru situațiile impuse de specificul activității sau prevăzute de lege.

Inspekția Muncii, prin personalul-propriu, poate presta la cererea celor interesați următoarele servicii:

A. În domeniul relațiilor de muncă:

a) asistență de specialitate și consultanță în domeniul relațiilor de muncă;

b) pregătirea și perfecționarea în domeniul evidenței muncii a personalului societăților comerciale care a obținut aprobarea pentru păstrarea și completarea carnetelor de muncă;

c) consultanță de specialitate pentru constituirea și acreditarea societăților comerciale care au ca obiect de activitate evidența muncii, acreditate în condițiile legii.

B. În domeniul securității și sănătății în muncă:

a) asistența tehnică la elaborarea programelor de prevenire a riscurilor profesionale;

b) expertizarea persoanelor fizice și juridice în vederea eliberării autorizației de funcționare din punct de vedere al protecției muncii, al revizuirii autorizației la schimbarea condițiilor inițiale;

c) expertiză și analiză în vederea eliberării autorizației pentru producerea, deținerea, transportul, comercializarea și utilizarea substanțelor toxice și explozive;

d) consultanță privind metodele și mijloacele manageriale de aplicare a prevederilor legislative în scopul normalizării condițiilor de muncă;

e) organizarea cursurilor, consultanță și asistență de specialitate pentru formarea și perfecționarea profesională a personalului cu activitate în domeniul protecției muncii;

f) consultanță și asistență de specialitate la evaluarea nivelului de risc, în vederea stabilirii programelor de prevenire a accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;

g) organizarea cursurilor de pregătire a evaluatorilor nivelului de risc;

h) consultanță pentru elaborare instrucțiunilor proprii de securitate și sănătate în muncă.

i) analize, expertize și asistență tehnică privind activitățile specifice sectorului minier și utilizarea materialelor explozive;

j) analiza și avizarea documentațiilor aferente instalațiilor din mediile cu potențial exploziv;

k) măsurători și determinări privind parametrii mediului de muncă prin prelevări de probe, produse și materiale pentru cuantificarea riscurilor de îmbolnăvire profesională sau de accidentare (art. 4).

Inspectorii de muncă sunt funcționari publici, independenți de orice schimbare guvernamentală și de orice influență din afară (art. 16 din Legea nr. 108/1999).

Încadrarea lor se face prin concurs sau examen, în raport cu pregătirea profesională și cu aptitudinile de care dispun.

Funcția de inspector de muncă poate fi ocupată de persoane cu studii superioare tehnice, juridice, economice, psihosociologice și de medicină a muncii.

Art. 18 din Legea nr. 108/1999 prevede că inspectorii de muncă *sunt obligați*:

a) să nu aibă nici un interes, direct sau indirect, de orice natură ar fi acesta, în unitățile care se află sub incidența controlului lor;

b) să nu dezvăluie secretele de fabricație și, în general, procedurile de exploatare, de care ar putea lua cunoștință, în exercitarea funcțiilor lor, nici după momentul încetării, indiferent de motiv, a contractului lor individual de muncă;

c) să păstreze confidențialitatea oricărei reclamații care semnalează nerespectarea prevederilor legale în domeniul reglementat de prezenta lege și să nu dezvăluie conducătorului persoanei juridice și persoanei fizice sau reprezentantului acestora faptul că inspecția a fost efectuată ca urmare a unor reclamații.

În art. 19 alin (1) din Legea nr. 108/1999 sunt precizate *următoarele drepturi* ale inspectorilor de muncă:

a) să aibă acces liber, permanent și fără înștiințare prealabilă, în sediul persoanei juridice și în orice alt loc de muncă organizat de acesta;

b) să solicite conducerii persoanei juridice sau persoanei fizice documentele și informațiile necesare pentru realizarea controlului sau efectuarea cercetării accidentelor de muncă;

c) să procure dovezi, să efectueze investigații sau examen, să ceară prezentarea documentației pe care o consideră necesară, să realizeze măsurători sau să preleveze mostre de substanțe utilizate în procesul de producție;

d) să impună că abaterile constatate în domeniu să fie remediate pe loc sau într-un timp limitat;

e) să ceară, acolo unde este cazul, modificarea instalațiilor sau a proceselor tehnologice utilizate, dacă acestea nu asigură securitatea lucrătorilor la locul de muncă;

f) să dispună întreruperea sau suspendarea imediată a proceselor de muncă atunci când constată o stare de pericol iminent de accident sau de îmbolnăvire profesională pentru lucrătorii care participă la procesul de producție sau pentru alte persoane;

g) să apeleze la organisme agreate pentru a verifica starea locurilor de muncă sau a materialelor folosite;

h) să dispună de măsuri atunci când conducătorul persoanei juridice nu își îndeplinește obligațiile legale;

i) să sesizeze organele de urmărire penală cu privire la cazurile de abateri considerate infracțiuni;

j) să intre în toate locurile în care se efectuează lucrări ce implică riscuri pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;

k) să ceară informații, fie singuri, fie în prezența martorilor, de la orice persoană și despre orice persoană și despre orice problemă care constituie obiectul controlului;

l) să propună retragerea autorizației de funcționare din punct de vedere al securității în muncă, dacă constată că, prin modificarea condițiilor care au stat la baza acesteia, nu se respectă prevederile legislației în vigoare.

Inspectorii de muncă sunt competenți să constate și sancționeze contravențiile prevăzute de Legea nr. 108/1999, precum și pe acele reglementate de Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă¹.

De asemenea, ei sunt competenți – potrivit art. 23 – să constate și să sancționeze toate faptele care, constituie contravenții și pentru care se prevede că agentul constator face parte din personalul Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, al direcțiilor muncă și protecție socială și al inspectoratelor teritoriale de muncă.

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 907 din 11 octombrie 2005.

CAPITOLUL VI

FORMAREA PROFESIONALĂ

1. Reglementarea formării profesionale. În ceea ce privește formarea profesională generală, actul normativ de bază îl constituie Legea învățământului nr. 84/1995.

Într-adevăr, finalitatea esențială a învățământului este pregătirea pentru muncă și viață. Studiile reprezintă una din condițiile principale pentru încadrarea în muncă, pentru menținerea în funcție și promovarea în muncă.

Cadrul special, însă, al formării profesionale este stabilit de Codul muncii (art. 188-213) și de Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților¹. În aplicarea prevederilor acestei ordonanțe au fost emise Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003².

Alte acte normative referitoare la formarea profesională sunt:

– Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă³;

– Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România⁴;

– Legea nr. 376/2004 privind bursele private⁵;

– Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă⁶;

– Legea nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocupare a Forței de Muncă;⁷

– Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;⁸

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației⁹;

– Hotărârea Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare;¹⁰

– Hotărârea Guvernului nr. 875/2005 privind aprobarea strategiei pe termen scurs și mediu pentru formare profesională continuă, 2005-2010¹¹;

¹ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 711 din 30 septembrie 2002, modificată ulterior.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 346 din 21 mai 2003, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1829/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1054 din 15 noiembrie 2004).

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 500 din 3 iunie 2004, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 944 din 22 noiembrie 2006).

⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 899 din 4 octombrie 2004, modificată prin Legea nr. 343/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 662 din 1 august 2006) și prin Legea nr. 15/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 28 din 16 ianuarie 2007).

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 907 din 11 octombrie 2005.

⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 452 din 25 mai 2006, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 84/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 926 din 15 noiembrie 2006).

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007.

⁹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642/2005, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 240/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 15 iulie 2007).

¹⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 23 august 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 530/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 401 din 15 iunie 2007).

¹¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 747 din 17 august 2005.

Distinct prin Ordin al președintelui Autorității Naționale pentru Persoane cu Handicap nr. 363/2005 a fost aprobat Planul național privind formarea personalului din sistemul de protecție a persoanelor cu handicap pentru perioada 2006-2008 și a Programei-cadru

– Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe certificate cu certificate de calificare, etc.¹

Există și alte acte normative care privesc formarea profesională.²

2. Obiectivele principale ale formării profesionale. Sunt prevăzute de art. 188 din Codul muncii. Ele constau în:

- obținerea unei calificări profesionale;
- adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului sau locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- prevenirea riscului șomajului;
- promovare în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.³

3. Formarea profesională a salariaților. Modalități. Art. 190 din Codul muncii⁴ instituie obligația angajatorilor de a asigura participarea la programele de formare profesională pentru toți salariații, astfel:

- a) cel puțin o dată la doi ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la trei ani, dacă au sub 21 de salariați.

Acestei obligații îi corespunde dreptul salariaților „de a avea acces la formarea profesională”, prevăzut de art. 39 alin. 1 lit. g din același Cod.

Modalitățile de formare profesională sunt enumerate la art. 189 din Codul muncii:

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

4. Participarea la formarea profesională. În baza art. 193 din Codul muncii⁵, poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la cea a salariatului.

de instruire specifică a personalului implicat în protecția și îngrijirea persoanei adulte cu handicap (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1103 din 7 decembrie 2005).

¹ Aprobat prin Ordinul nr. 3112/2004 al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației și cercetării (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 107 din 4 februarie 2004), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 153/2007 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 179 din 14 martie 2007).

² De pildă, Normele privind formarea profesională adecvată a personalului implicat în stabilirea admiterii la donarea, colecta, controlul biologic, prepararea, conservarea, distribuția și administrarea de sânge și componente sanguine umane, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1214/2006 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 839 din 11 octombrie 2006).

³ A se vedea și Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 174-175.

⁴ Text modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005).

⁵ Text modificat de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005.

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligația salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Deoarece Codul muncii nu prevede elementele esențiale ale programelor de formare profesională, trebuie avute în vedere dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, conform căreia, programele respective trebuie să cuprindă (art. 14 alin. 1):

- obiectivul, exprimat în competența profesională ce urmează a fi dobândită;
- durata;
- calificarea formatorilor;
- programa de pregătire;
- mijloacele și metodele de transmitere a cunoștințelor și de formare a deprinderilor practice;
- dotările, echipamentele și materialele necesare;
- procedura de evaluare;

Când inițiativa formării profesionale aparține salariatului, el trebuie să se adreseze angajatorului său. Acesta va analiza solicitarea celor în cauză, împreună cu sindicatul sau, în lipsa acestuia, cu reprezentanții salariaților și va decide, în termen de 15 zile de la primirea solicitării, cu privire la cererea formulată, condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul pregătirii (art. 196 din Codul muncii).

Regula, instituită de art. 194 din Codul muncii, presupune că toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională inițiată de angajator se suportă de către acesta.

În cazul în care, participarea la cursurile și stagiile de formare implică scoaterea parțială din activitate, salariatul va beneficia de drepturile salariale astfel:

a) dacă participarea constă în scoaterea lui din activitate pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, el va beneficia de salariul de bază, și după caz, sporul de vechime.

Atunci când participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională implică scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

Pe perioada suspendării contractului, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

În conformitate cu dispozițiile art. 197 din Codul muncii, salariații care au încheiat acte adiționale la contractul de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător și alte avantaje în natură.

Prin actul adițional se stabilește, potrivit art. 195 alin. 2 din Codul muncii, durata obligației salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare pregătirii sale.

Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pe perioada prevăzută în actul adițional, ce nu poate fi mai mică de 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională (art. 195. alin. 1).

Nerespectarea acestei dispoziții determină obligarea lui la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă (art. 195. alin. 2).

Obligația respectivă revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv (art. 195. alin. 3).

5. Categoriile de contracte speciale de formare profesională. S-a menționat anterior că, potrivit art. 190 din Codul muncii, „angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații” (alin. 1). Este o obligație cu caracter general; angajatorul propune salariatului să urmeze cursuri, stagii sau alte forme de pregătire profesională, atunci când consideră că acestea sunt necesare, fie își dă acordul ca angajatul să urmeze o formă de pregătire profesională la inițiativa acestuia. În cazul în care ei stipulează, de comun acord, la încheierea contractului sau ulterior, printr-un act adițional, că angajatorul se obligă să asigure salariatului o anumită formare profesională, obiectul contractului devine mai complex: pe lângă obligația angajatorului de a plăti salariul pentru munca prestată apare și cea de a asigura formarea profesională a salariatului, iar acesta are obligația de a desfășura munca la care s-a angajat, dar și aceea de a urma cursurile, stagiile sau alte modalități de formare profesională convenite și de a se prezenta la examene¹.

Art. 198 din Codul muncii, prevede că sunt contracte speciale de formare profesională organizate de angajator, contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

6. Contractul de calificare profesională. Prin intermediul lui salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare profesională organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale (art. 199 alin. 1 din Codul muncii).

¹ Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 301 și următ.

Pentru încheierea acestui contract trebuie condițiile:

- a) salariatul să fi împlinit vârsta de 16 ani;
- b) el să nu aibă o calificare sau, deși a dobândit o calificare, aceasta să nu îi permită menținerea locului de muncă la angajator;
- c) durata pentru care se încheie contractul să fie cuprinsă între șase luni și doi ani;
- d) angajatorul să fie autorizat de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului pentru a încheia contracte de calificare profesională.

Din dispozițiile de mai sus rezultă mai multe concluzii.

Contractul de calificare profesională se utilizează, cu precădere, în cazul salariaților care nu au dobândit până la data încheierii contractului lor de muncă, prin studii, o meserie sau profesie, precum și în cazul celor care trebuie să-și schimbe meseria ori profesia pentru a-și menține calitatea de salariat la acel angajator.

Durata contractului de calificare este prevăzută între o limită minimă (de 6 luni) și una maximă (de 2 ani). Durata concretă, așadar, va fi stabilită de cele două părți ale contractului în funcție de complexitatea meseriei sau profesiei ce urmează a fi exercitată.

Textul de lege menționat prevede două condiții ce trebuie îndeplinite pentru încheierea contractului în discuție; una îl privește pe salariat, cealaltă pe angajator.

În privința salariatului, condiția impusă constă în împlinirea vârstei de 16 ani, adică cel în cauză să aibă capacitate deplină de a încheia un contract individual de muncă (art. 13 alin. 1 din Codul muncii); la vârsta de 16 ani se prezumă și că tânărul respectiv a absolvit învățământul general obligatoriu.

În privința angajatorului, condiția prevăzută de lege este ca acesta să fie autorizat de cele două ministere (Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului) pentru a încheia contracte de calificare profesională, deci, de fapt, pentru a organiza cursuri de calificare.

Contractul în discuție, ca natură juridică, este ceea ce ilustrează chiar denumirea sa, adică un *contract de calificare profesională*.

Desigur că acest contract nu are o existență autonomă, ci este accesoriu contractului individual de muncă. Încheierea lui este posibilă numai dacă cel în cauză are calitatea de salariat la acel angajator. El poate fi considerat, chiar, un act adițional la contractul individual de muncă care privește formarea profesională.

7. Contractul de adaptare profesională. Se încheie potrivit art. 201 din Codul muncii, „în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou”. El se încheie concomitent cu contractul individual de muncă sau ulterior acestuia la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectiviul nou.

Contractul de adaptare profesională se aseamănă cu contractul de calificare profesională.

Într-adevăr, și acest contract cunoaște două modalități: prima, se poate încheia în același timp cu contractul individual de muncă, dar și ulterior, pe parcursul existenței deja a calității de salariat, atunci când se schimbă funcția, locul de muncă sau colectivul de salariați.

Nici el nu are o existență de sine stătătoare, fiind conex și subsecvent contractului individual de muncă¹.

Ar fi fost suficient să se încheie *un singur contract, cel de muncă*, și să se introducă în acesta o clauză de adaptare profesională sau ulterior, dacă este cazul, să se încheie un act adițional cu privire la adaptarea profesională.

Art. 202 alin. 1 din Codul muncii stabilește durata determinată a contractului în discuție, *care nu poate fi mai mare de un an*. Așadar, este stabilită o durată maximă nu și una minimă, durata efectivă fiind rezultatul acordului de voință a părților.

Coroborând însă dispozițiile acestui text, cu cele ale art. 31 din același Cod privind perioada de probă, putem aprecia că în cazul absolvenților de învățământ, la debutul lor în profesie, durata minimă a contractului de adaptare profesională nu se poate situa sub 3 luni.

Art. 202 alin. 2 din Codul muncii prevede posibilitatea ca la expirarea termenului contractului respectiv, salariatul să fie supus unei evaluări în vederea stabilirii dacă poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou „în care urmează să presteze munca”.

Așadar, evaluarea nu este obligatorie, ea rămânând la latitudinea angajatorului.

Legea nu se referă la consecințele evaluării negative asupra contractului individual de muncă. Se poate aprecia, într-un atare caz, că angajatorul este îndreptățit să dispună concedierea salariatului pentru necorespondere profesională.

Dar, angajatorul nu este îndreptățit să ceară restituirea cheltuielilor ocazionate de adaptarea salariatului, deoarece la încheierea contractului el s-a obligat la suportarea acestor cheltuieli.

Contractul de adaptare profesională *se deosebește* de perioada de probă prevăzută de art. 31-33 din Codul muncii.

O deosebire constă în aceea că perioada de probă poate fi stabilită o singură dată, la încheierea contractului, și, prin excepție, salariatul poate fi supus unei noi perioade de probă când debutează la același angajator într-o funcție nouă sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Deosebirea, de esență, însă, privește *scopul urmărit*. În situația contractului menționat se urmărește adaptarea cunoștințelor teoretice și practice la funcția nouă a debutanților, la locul de muncă nou sau la colectivul nou; în situația perioadei de probă, angajatorul urmărește verificarea aptitudinilor salariatului, iar în ipoteza unei constatări negative pentru salariat, angajatorul îl poate concedia printr-o simplă notificare scrisă (art. 31 alin. 4¹ din Codul muncii)².

¹ Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 306.

²Text modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 și prin Legea nr. 371/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1147 din 19 decembrie 2005).

8. Formatorul. Reprezintă factorul principal în ceea ce privește executarea contractelor speciale de formare profesională¹.

El este numit în această funcție de mare responsabilitate de angajator, din rândul salariaților calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională. Misiunea sa este de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor sale de serviciu corespunzătoare postului ocupat.

Un formator poate asigura pregătirea în același timp, pentru cel mult 3 salariați, în cadrul programului său de lucru.

El participă, la evaluarea salariatului, care a beneficiat de formarea profesională, ca urmare a încheierii contractului respectiv.

9. Contractul de ucenicie la locul de muncă. Contractul de ucenicie este reglementat cu caracter general de Codul muncii, iar în mod special de Legea nr. 279/2005.²

Conform Legii nr. 279/2005, ucenicia la locul de muncă reprezintă formarea profesională realizată în baza unui contract de muncă, iar ucenicul este persoana fizică încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie (art. 1 și 2).

Potrivit art. 205 din Codul muncii și art. 4 alin. 1 din Legea nr. 279/2005, contractul de ucenicie la locul de muncă este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumită angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.³

Se precizează, așadar, că acest contract, ca natură juridică, este tot un contract individual de muncă. Numai că el este de *tip particular*, deoarece are un obiect complex, în care intră nu doar prestarea muncii și plata salariului, ci și, *ceea ce este determinant pentru acest contract*, formarea profesională într-o anumită meserie, asigurată de angajator, ucenicul salariat obligându-se să urmeze cursurile.

De altfel, ceea ce prevalează la contractul de ucenicie este formarea profesională, nu prestarea muncii propriu-zise, aceasta din urmă fiind doar modalitatea prin care se asigură calificarea celui în cauză.

Totuși, trebuie remarcat că fiind vorba de un contract individual de muncă, prima obligație a ucenicului este prestarea muncii la care s-a angajat, în schimbul căreia primește salariul. Această obligație a sa este una de rezultat, pe când cea de a se pregăti profesional este una de diligență, astfel încât, dacă la evaluarea finală ucenicul *nu* promovează examenul, el nu va restitui salariul

¹ A se vedea art. 203 și art. 204 din Codul muncii.

² Privind ucenicia la locul de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 907 din 11 octombrie 2005).

În aplicarea acestei legi, au fost adoptate Norme metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 234/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 196 din 2 martie 2006), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1085/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 727 din 25 august 2006).

³ A se vedea și Alexandru Athanasie, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 238.

primit. De aceea, prestarea muncii și plata salariului rămân elementele esențiale ale contractului de ucenicie.¹

Părțile contractului de ucenicie sunt, ucenicul și angajatorul.

Persoana fizică pentru a fi încadrată ucenic, trebuie să îndeplinească două condiții:

– să fi împlinit vârsta de 16 ani dar să nu aibă mai mult de 25 de ani la data încheierii contractului;

– să nu dețină o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă (art. 5 alin. 1 din Legea nr. 279/2005);

– a absolvit cel puțin învățământul obligatoriu (de 10 ani) pentru anumite calificări, sau liceul cu diplomă de bacalaureat pentru altele.

Persoana fizică poate încheia un contract de ucenicie la locul de muncă, în calitate de ucenic, și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională. Lipsa acordului părinților sau al reprezentanților legali atrage după sine nulitatea absolută a contractului de ucenicie (art. 5 alin. 2).

Privind condiția de vârstă, observăm că textele Legii nr. 279/2005 se corelează cu dispozițiile art. 13 alin. 1 și 2 din Codul muncii, acestea din urmă reglementând vârsta la care se dobândește capacitatea de muncă: deplină, la 16 ani, restrânsă, la 15 ani.

Având în vedere vârsta maximă până la care o persoană poate fi ucenic – 25 de ani – rezultă că legiuitorul a reglementat contractul de ucenicie la locul de muncă ca un instrument juridic necesar formării profesionale a tinerilor.

Privind cea de a doua condiție, este firesc ca să poată fi ucenic numai persoana care nu dispune de o pregătire profesională ori se califică, prin ucenicie, într-o altă meserie decât cea pe care o are.²

Pot fi încadrați în muncă, în calitate de ucenici, nu numai cetățenii români, ci și:

a) cetățenii străini, precum și apatrizii care au obținut autorizație de muncă în România;

b) cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora (art. 5 alin. 3).

Legea nr. 279/2005 dispune că pot încheia contracte de ucenicie la locul de muncă, *în calitate de angajatori*, numai persoanele juridice și persoanele fizice autorizate de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (art. 6 alin. 1), prin direcțiile de muncă, județene și a municipiului București, în baza avizului comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională teritoriale (art. 11).

Prin derogare de la prevederile Legii nr. 300/2004 privind autorizarea persoanelor fizice și a asociațiilor familiale care desfășoară activități economice în mod independent¹, pot încadra în muncă ucenici și:

¹ Ovidiu Ținca, *Comentarii referitoare la reglementarea contractului de ucenicie*, în „Dreptul” nr. 9/2006, p. 48-49.

² Art. 5 din Normele metodologice dispune că persoanele ce urmează să devină ucenici trebuie să dea o declarație pe propria răspundere că nu dețin o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă.

a) persoana fizică autorizată, dacă face dovada că prestează de cel puțin un an activitatea pentru care a fost autorizată;

b) asociația familială, prin reprezentantul acesteia, dacă face dovada că prestează de cel puțin un an activitatea pentru care s-a constituit ca asociație familială.

Dar, persoana fizică autorizată, respectiv asociația familială, pot organiza ucenicie la locul de muncă pentru maximum trei ucenici care se pregătesc concomitent și numai pentru nivelul I de calificare (art. 6 alin. 2 și 3).

Conform Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 279/2005, angajatorul care solicită autorizarea trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) să dispună de resurse materiale, umane și financiare necesare organizării și desfășurării uceniei la locul de muncă;

b) să dispună de un program de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă pentru ocupația/calificarea pentru care dorește să angajeze ucenici (art. 15).

Aceste resurse privesc:

a) spațiile și dotările necesare pentru dobândirea de către ucenic a tuturor competențelor prevăzute de programa de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;

b) persoanele cu atribuții în pregătirea teoretică și practică, denumite în continuare formatori și maiștri de ucenicie;

c) resursele care să îi permită angajatorului plata salariului și a celorlalte drepturi către ucenic (art. 16).

Programul de formare profesională cuprinde planul și programa de pregătire pentru ocupația/calificarea respectivă și se elaborează pe baza standardului ocupațional sau pe baza standardului de pregătire profesională.

Planul de formare profesională conține cel puțin următoarele elemente:

a) ocupația/calificarea pentru care se organizează programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;

b) condițiile de acces la programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;

c) obiectivele urmărite, exprimate în competențele pe care ucenicul trebuie să le dobândească, identificate conform standardului ocupațional/standardului de pregătire profesională;

d) durata totală a programului de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, exprimată în ore, și repartizarea acesteia pe luni, săptămâni și zile, precum și raportul teorie/practică;

e) modalitatea de dobândire a competențelor (teorie/practică) și numărul de ore alocat dobândirii fiecăreia dintre competențele identificate;

f) locul de desfășurare a pregătirii teoretice și practice pentru fiecare dintre competențele urmărite;

g) periodicitatea evaluării și modalitatea de realizare a acesteia;

¹ Art. 3 alin. 3 din Legea nr. 300/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 29 iunie 2004) modificată ulterior, prevede: „persoanele fizice care desfășoară activități economice în mod independent și asociațiile familiale autorizate în condițiile prezentei legi nu pot angaja persoane cu contract individual de muncă pentru desfășurarea activităților pentru care s-a obținut autorizația”.

h) certificarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă.

Programa de formare profesională conține cel puțin următoarele elemente:

- a) competențele ce urmează a fi dobândite de ucenic;
- b) conținutul pregătirii teoretice/practice;
- c) metodele și tehnicile de formare utilizate pentru dobândirea competențelor;
- d) mijloacele și materialele utilizate;
- e) criteriile de evaluare (art. 34).

Conform art. 4 alin. 3 din Legea nr. 279/2005, contractul de ucenicie la locul de muncă *se încheie obligatoriu în formă scrisă*, în limba română, și se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă județean, respectiv al municipiului București. Obligația de încheiere a contractului de ucenicie la locul de muncă, în *formă scrisă*, revine angajatorului.

Deși există o atare obligație privind forma contractului, totuși aceasta reprezintă o condiție *ad probationem* și nu una *ad validitatem*, existența lui putându-se dovedi cu orice mijloc de probă.

Nerespectarea formei scrise nu duce la nulitatea contractului de ucenicie, art. 26 alin. 1 din Legea nr. 279/2005, sancționând-o cu amendă contravențională. Această formă permite înregistrarea contractului la inspectoratul teritorial de muncă, așa cum dispune art. 4 alin. 3 din lege.

Referitor la *conținut*, se prevede că, pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă¹, contractul de ucenicie cuprinde și următoarele clauze cu privire la:

- a) calificarea, respectiv competențele pe care urmează să le dobândească ucenicul;
- b) numele maestrului de ucenicie și calificarea acestuia;
- c) locul în care se desfășoară activitatea de formare profesională;
- d) repartizarea programului de pregătire practică și a celui de pregătire teoretică, după caz;
- e) durata necesară obținerii calificării sau competențelor;
- f) avantajele în natură acordate ucenicului.

Prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 279/2005, s-a stabilit *Modelul cadru al contractului de ucenicie la locul de muncă* (Anexa nr. 1), care trebuie utilizat obligatoriu în practica angajatorilor; el cuprinde clauzele contractuale, drepturile și obligațiile părților.

Durata contractului nu poate fi mai mare de 3 ani și mai mică de 6 luni (art. 7 alin. 1). În concret, această durată va fi stabilită prin contract, în funcție de complexitatea meseriei pentru care se pregătește ucenicul.

În acest sens, art. 7 din Normele metodologice prevede că: durata contractului de ucenicie la locul de muncă se stabilește în funcție de ocupația/calificarea pentru care urmează să se pregătească ucenicul și de competențele dobândite anterior de către ucenic, fără a putea fi mai mică de:

- a) 6 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea unei calificări de nivel 1;
- b) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea unei calificări de nivel 2 sau pentru dobândirea competențelor specifice

¹ A se vedea art. 17 și art. 20 din Codul muncii.

ocupațiilor cuprinse în grupele majore 5, 6, 7 și 8 din Clasificarea ocupațiilor din România;¹

c) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea unei calificări de nivel 3 sau pentru dobândirea competențelor specifice ocupațiilor cuprinse în grupele majore 3 și 4 din Clasificarea ocupațiilor din România.

Perioada de probă stipulată în contractul de ucenicie nu poate depăși 30 de zile (art. 7 alin. 2 din Legea nr. 279/2005, coroborat cu art. 31 alin. 1 din Codul muncii).

Maistrul de ucenicie. Este persoana atestată care coordonează formarea profesională a ucenicului. El este salariatul angajatorului ce organizează ucenicia la locul de muncă.

În cazul în care ucenicia este organizată de către o persoană fizică autorizată să desfășoare activități economice în mod independent sau o asociație familială, maistrul de ucenicie este chiar persoana fizică autorizată sau un membru al asociației familiale (art. 3).

Atestarea se realizează de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, prin direcțiile de muncă, județene și a municipiului București, (art. 11) pentru o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de prelungire (art. 12).

În conformitate cu art. 29 din Normele de aplicare a Legii nr. 279/2005, persoana care solicită atestarea ca maistru de ucenicie trebuie să îndeplinească următoarele condiții cumulative:

- a) să dețină o calificare pentru ocupația/calificarea pentru care dorește să obțină atestarea;
- b) să aibă o experiență profesională de cel puțin 3 ani din ultimii 5 ani în ocupația/ calificarea pentru care solicită atestarea;
- c) să fi participat la cursuri de formare a formatorilor, finalizate cu certificate;
- d) să nu aibă cazier judiciar;
- e) să fie apt din punct de vedere medical.

Potrivit art. 11 din aceleași Norme metodologice, atribuțiile, drepturile și obligațiile maistrului de ucenicie în raport cu activitatea de coordonare a activității de formare profesională a ucenicului se stabilesc prin act adițional la contractul său individual de muncă.

În îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin, el are în principal următoarele obligații:

- a) să asigure condițiile necesare pregătirii practice a ucenicului și să îl îndrume profesional, în concordanță cu standardul ocupațional sau cu standardul de pregătire profesională conform căruia se realizează pregătirea;
- b) să evalueze periodic progresul înregistrat de ucenic în pregătirea practică;
- c) să mențină permanent legătura și să colaboreze cu furnizorul de formare profesională care asigură pregătirea teoretică a ucenicului;

¹ A se vedea COR. *Clasificarea Ocupațiilor din România*, Editura Lumina Lex, București, 2005. Ulterior acesta a fost modificat inclusiv prin Ordinul nr. 149/2006 al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 234 din 15 martie 2006), care a introdus Subgrupa majoră 94 Ucenici, Grupa minoră 941, Grupa de bază 9411, cu următoarea descriere:

„Ucenicul muncește și se pregătește profesional în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă; îndeplinește sub coordonarea unui maistru de ucenicie, acele sarcini care îi permit formarea competențelor specifice calificării pe care urmează să o dobândească, în conformitate cu programa de pregătire profesională prin ucenicie la locul de muncă”.

- d) să mențină legătura cu părinții sau cu tutorele ucenicului minor pentru a se informa reciproc cu privire la evoluția profesională a acestuia;
- e) să monitorizeze permanent evoluția ucenicului și să raporteze periodic angajatorului stadiul de pregătire al acestuia;
- f) să nu dispună ucenicului sarcini care nu au legătură cu programa de pregătire profesională;
- g) să nu pună în pericol viața, integritatea și persoana ucenicului;
- h) să asigure respectarea tuturor drepturilor ucenicului la locul de muncă;
- i) să elaboreze programul de pregătire în concordanță cu standardul ocupațional sau cu standardul de pregătire profesională.

În îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin, maestrul de ucenicie are în principal următoarele drepturi:

- a) să coordoneze activitatea de pregătire profesională a ucenicului;
- b) să stabilească sarcinile de lucru ale ucenicului în conformitate cu programa de pregătire;
- c) să propună acordarea de stimulente sau sancționarea ucenicului;
- d) să solicite furnizorului de formare profesională care asigură pregătirea teoretică a ucenicului informări cu privire la progresele înregistrate de acesta;
- e) să solicite angajatorului asigurarea condițiilor necesare dobândirii de către ucenic a competențelor specifice ocupației/calificării pentru care a fost încheiat contractul de ucenicie la locul de muncă;
- f) să aibă acces prioritar la formarea profesională în domeniul său de activitate.

Calificările sau ocupațiile pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă. Ucenicia se organizează pentru nivelurile 1, 2 și 3 de calificare, pentru acele calificări și ocupații cuprinse în Clasificarea Ocupațiilor din România, pentru care există standarde de pregătire profesională, respectiv standarde ocupaționale (art. 14 din Legea nr. 279/2005).

Nivelul 1 de calificare, asigură pregătirea pentru desfășurarea unor activități profesionale simple (zidari, sudori, dulgheri, tâmplari, croitori, etc.).

Nivelul 2 de calificare, corespunde celor ce se pregătesc pentru a exercita meseriile de: lăcătuși, mecanici, ceasornicari, electricieni, mineri etc. Pentru calificarea în aceste meserii, precum și pentru cele corespunzătoare nivelului 1, este necesară absolvirea cel puțin a învățământului general obligatoriu.

Nivelul 3 de calificare, este accesibil absolvenților de liceu. Asigură formarea în activități complexe de tehnicieni mecanici, analiști programatori, instructori, operatori, agenți, etc.¹

Formarea profesională a ucenicului cuprinde pregătirea teoretică și pregătirea practică sau numai pe acesta din urmă. (art. 7 alin. 3).

Pregătirea teoretică se desfășoară la un furnizor de formare profesională autorizat, pentru calificarea sau ocupația respectivă.

¹ A se vedea Anexele nr. 1-3 la Hotărârea Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor ocupațiilor, meseriilor și specializărilor pentru care se asigură pregătirea profesională prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 23 august 2002), modificată ulterior, și Anexa nr. 3 la Strategia pe termen scurt și mediu pentru formarea profesională continuă, 2005-2010.

Pregătirea practică se desfășoară în locuri de muncă care să permită dobândirea tuturor competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională.

Este interzisă utilizarea ucenicilor la prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor care au ca obiect pregătirea teoretică și practică conform contractului de ucenicie la locul de muncă (art. 15).

Se prevede, ceea ce este normal, că evaluarea finală a pregătirii teoretice și practice a ucenicului este organizată de angajator (art. 16 alin. 1). Art. 36-42 din Norme reglementează procedura acestei evaluări. Nota finală minimă pentru ca ucenicul să fie declarat promovat și, astfel, să obțină certificatul de calificare este 6.

Statutul ucenicului. Potrivit Legii nr. 279/2005, statutul de ucenic conferă persoanei respective toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii și de cea specială.

Ucenicul beneficiază de dispozițiile legale aplicabile celorlalți salariați în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului său (art. 9).

Astfel, timpul necesar pregătirii sale este inclus în programul normal de muncă, care este de maximum 8 ore pe zi, în regim de 5 zile pe săptămână.

Salariul de bază lunar, stabilit prin contract, este cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână (art. 7 alin. 5 și 6).

Principalele drepturi ale ucenicului sunt:

- a) de a se pregăti profesional;
- b) de a fi salarizat pentru munca depusă;
- c) la concediu de odihnă anual, pentru munca efectiv prestată;
- d) la repaus zilnic și săptămânal;
- e) la egalitate de șanse și de tratament;
- f) la demnitate în muncă;
- g) la securitate și sănătate în muncă;
- h) la acces pentru formare profesională suplimentară;
- i) la informare și consultare;
- j) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- k) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- l) la protecție în caz de concediere;
- m) de a participa la acțiuni colective;
- n) la negociere individuală și colectivă;
- o) la protecție în cazul în care raporturile de muncă ale maestrului se suspendă sau încetează, și acest lucru afectează direct pregătirea profesională a ucenicului;

Principalele obligații ale sale sunt:

- a) de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

- b) de a respecta disciplina muncii;¹
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul de ucenicie la locul de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu sau secrete de fabricație;
- g) de a se pregăti profesional;
- h) de a respecta indicațiile maestrului de ucenicie.²

În vederea formării profesionale a ucenicului, angajatorul are obligația să asigure acestuia accesul la pregătire teoretică și practică, precum și toate condițiile necesare pentru ca maestrul de ucenicie să-și îndeplinească sarcinile în ceea ce privește formarea ucenicului (art. 10 alin. 1).

În temeiul art. 12 alin. 1 din Normele metodologice, ucenicul poate fi *delegat* în următoarele situații:

- în cazul delegării maestrului de ucenicie, iar la angajatorul unde este delegat există posibilitatea pregătirii teoretice și practice a tânărului respectiv;
- în cazul în care raporturile de muncă ale maestrului de ucenicie se suspendă sau încetează, iar angajatorul are posibilitatea să asigure, în continuare, pregătirea ucenicului într-un alt loc de muncă;
- în cazul în care pregătirea teoretică sau practică impune delegarea ucenicului.

Textul de mai sus, în privința *delegării* este necorespunzător,³ deoarece se știe, aceasta nu implică cesionarea contractului individual de muncă și deci a celui de ucenicie⁴. Deși normele interzic detașarea ucenicului (art. 12 alin. 2), credem că în ipotezele de la primele două liniiuțe, ar putea fi vorba chiar de detașare.⁵

Nu există dispoziții speciale referitoare la situația contractului de ucenicie în cazul *transferului întreprinderii*.

De aceea, vor fi aplicabile dispozițiile art. 169 și art. 170 din Codul muncii, precum și, cele ale Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii,⁶ care stabilesc că drepturile și obligațiile cedentului, care decurg din contractul individual de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului. Dar, trebuie observat, dacă în urma transferului, noua întreprindere menține condițiile pe baza cărora angajatorul cedent a obținut autorizarea de a încheia contracte de ucenicie. Din acest motiv autorizarea ar trebui reînnoită de către noua unitate.⁷

¹ Răspunderea disciplinară a ucenicului va avea loc în condițiile stabilite de Codul muncii (art. 263-268), având în vedere specificul calității sale. De pildă, nu i se va putea aplica sancțiunea „retrogradării din funcție pe o durată de până la 60 de zile” (art. 264 alin. 1 lit. c).

² A se vedea lit. S, alin. 1 și 2 din Anexa nr. 1, Modelul-cadru al contractului de ucenicie la locul de muncă, la Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005.

³ Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 56.

⁴ Potrivit art. 43 din Codul muncii, „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”.

⁵ Art. 45 din același cod definește detașarea ca fiind „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”.

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 28 martie 2006.

⁷ Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 57.

De asemenea, nu există dispoziții speciale nici cu privire la *suspendarea* contractului în discuție. Art. 23 alin. 1 din Legea nr. 279/2005 prevede că inspectorii de muncă au competența de a controla modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului de ucenicie în condițiile prevăzute de Normele metodologice. Art. 51 din Norme dispune că modul de aplicare a reglementărilor privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie este supus controlului inspectorilor de muncă. Rezultă că se vor aplica dispozițiile art. 49-54 din Codul muncii referitoare la suspendarea contractului individual de muncă, deoarece art. 4 alin. 2 din Legea nr. 279/2005 prevede că încheierea, executarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie se fac în condițiile respectării reglementărilor din Codul muncii referitoare la contractul individual de muncă. Evident, în măsura în care dispozițiile respective pot fi aplicate statutului ucenicului. De pildă, în situația prevăzută de art. 52 lit. b din Codul muncii (suspendarea din inițiativa angajatorului în cazul întreruperii temporare a activității) va fi suspendată doar prestarea muncii, iar nu și obligația ucenicului de a frecventa cursurile de pregătire teoretică, dacă acestea sunt stabilite prin contractul de ucenicie.¹

Încetarea contractului de ucenicie nu este nici ea reglementată în mod special. Însă, art. 3 din Normele metodologice precizează că acest contract încetează în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Sușținerea financiară a uceniciei. Angajatorii care încadrează în muncă persoane, în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă, primesc lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării contractului de ucenicie, pentru fiecare persoană:

- a) o sumă egală cu 50% din salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare;
- b) o sumă egală cu contravaloarea lunară a serviciilor de instruire teoretică a ucenicului, fără a putea depăși 20% din salariul de bază minim brut pe țară.

Prevederile de mai sus nu se aplică pe perioada de probă prevăzută în cuprinsul contractului de ucenicie (de cel mult 30 de zile lucrătoare), precum și pe perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate.

Suma lunară menționată se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum și pentru perioada concediului anual de odihnă al acestuia(art. 17)².

Angajatori care beneficiază de aceste facilități sunt obligați să mențină raporturile de muncă pe perioada contractului de ucenicie.

În situația în care ele încetează anterior datei expirării contractului, angajatorii sunt obligați să restituie, în totalitate, agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru fiecare ucenic, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României, în vigoare la data încetării raporturilor de muncă, dacă încetarea acestora a avut loc ca urmare a:

¹ *Ibidem*, p. 56.

² A se vedea Ordinul Agenției Naționale pentru Ocupare a Forței de Muncă nr. 486/2006 privind aprobarea Listei calificărilor sau competențelor pentru care se acordă în anul 2006 sumele prevăzute de art. 17 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 829 din 9 octombrie 2006).

- acordului părților (art. 55 lit. b din Codul muncii);
- încetarea existenței angajatorului, inclusiv în temeiul Legii nr. 85/2006 privind procedura insolvenței;
- constatării nulității absolute a contractului (art. 56 lit. e);
- admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate (art. 56 lit. f);
- concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65).

Controlul aplicării dispozițiilor legale privind ucenicia la locul de muncă. Art. 23 din Legea nr. 279/2005 prevede că inspectorii de muncă au competența de a controla modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului de ucenicie la locul de muncă și de a aplica sancțiuni contravenționale.

Sunt, de pildă, contravenții:

- neîncheierea contractului în formă scrisă sau neînregistrarea lui;
- încadrarea ca ucenic a unei persoane care nu îndeplinește condiția de vârstă;
- angajatorul nu este autorizat de a încheia contractul de ucenicie etc. (art. 26 alin. 1).

La sesizarea inspectorilor de muncă se poate declanșa procedura de retragere a autorizației angajatorului sau a atestatului maestrului de ucenicie etc. (art. 26 alin. 2).

Și Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse prin direcțiile sale teritoriale exercită controlul asupra modului în care este organizată și se desfășoară ucenicia la locul de muncă (art. 24).

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie se soluționează conform prevederilor legale privind conflictele de muncă, (art. 25), adică potrivit Codului muncii (art. 281-291) și Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă.

10. Concediile pentru formare profesională. Art. 149-153 din Codul muncii reglementează concediile pentru formare profesională.

Acordarea acestor concedii se justifică doar în situația în care cursurile de pregătire profesională se desfășoară la inițiativa salariaților, nu și atunci când ele au loc la solicitarea angajatorului.

Într-adevăr, în situația în care salariatul urmează formarea profesională la propunerea angajatorului, nu se pune problema concediului, deoarece stagiul sau cursul de formare profesională este inclus în programul de muncă, inclusiv timpul necesar pregătirii teoretice și susținerii examenelor de parcurs sau la sfârșitul perioadei respective. Nu se pune problema concediului pentru formare profesională, nici atunci când participarea la stagiul sau cursurile de formare profesională, inițiată de angajator, presupune scoaterea integrală din activitate a salariatului și nici în situația în care o persoană încheie un contract de calificare profesională, prin care se obligă să urmeze formarea profesională organizată de angajator, precum și în cazul contractului de adaptare profesională¹.

¹ A se vedea și Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 317-318.

Două categorii de concedii sunt prevăzute de art. 149 din Codul muncii ce se acordă la inițiativa salariaților: concedii fără plată și concedii cu plată.

Concediul fără plată se acordă, la cererea salariatului care urmează o formă de pregătire profesională la inițiativa sa. Cererea trebuie adresată cu cel puțin o lună înainte de efectuarea concediului și va cuprinde data începerii stagiului, domeniul și durata acestuia, precum și instituția de formare profesională (art. 151 alin. 1). Angajatorul nu poate respinge cererea de concediu, decât dacă sunt îndeplinite concomitent două condiții: a) a obținut *acordul* sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților în acest sens și b) absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității (art. 150).

Deși legea nu prevede durata unui atare concediu, este evident că acesta corespunde duratei cursurilor și a celei necesare desfășurării verificărilor (examenelor) finale etc.

Concediul fără plată pentru formare profesională poate fi fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior (art. 151 alin. 2 din Codul muncii).

Pe durata concediului fără plată pentru formare profesională, salariatul beneficiază de toate drepturile cuvenite în timpul muncii efective, altele decât salariul (art. 153 din Codul muncii).

Distinct, Hotărârea Guvernului nr. 250/1992¹ reglementează concediile fără plată la care au dreptul salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, ale căror durate însumate nu pot depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru:

- susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat (art. 25 alin. 1 lit. a și b).²

Concediul cu plată. Conform art. 152 din Codul muncii, este un *drept* al salariatului în cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea salariatului la formarea profesională.

Durata acestui concediu, este de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

De aici, însă, nu trebuie să se înțeleagă că angajatorul nu poate acorda concediu cu plată pentru formare profesională cu o durată mai mare de 10 zile, chiar 30 de zile sau mai mult.

El are o asemenea posibilitate atunci când concediul se acordă la inițiativa sa ori îl aprobă la solicitarea salariatului.

¹ Privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 188 din 13 iunie 1995).

² Ionel Petrea, Ana Cioriciu, *Concediul de studii*, în „Tribuna economică” nr. 26/2007, p. 32-33.

Obligația acordării maximului de 10 zile, intervine în subsidiar, adică numai atunci când angajatorul nu a asigurat pe cheltuiala sa participarea salariaților la formarea profesională.¹

Perioada în care salariatul beneficiază de concediu se stabilește de comun acord cu angajatorul. El trebuie să înainteze angajatorului cererea cu cel puțin o luna înainte de efectuarea concediului și să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției unde se va pregăti (art. 151 alin. 1), la fel ca în cazul concediului fără plată.

Pe perioada concediului de studii salariatul are dreptul la o indemnizație stabilită ca în cazul concediului de odihnă (art. 145).

Art. 153 din Cod mai prevede că durata concediului de formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului anual de odihnă. Prin urmare, acest din urmă concediu nu este afectat de concediul de studii.

¹ Ionel Petrea, Ana Cioriciu, *Concediul de studii*, în „Tribuna economică” nr. 8/2006, p. 40.

CAPITOLUL VII

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ¹

1. Definiții legale ale contractului colectiv de muncă. *Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 91 din anul 1951* definește convenția colectivă ca orice acord scris referitor la condițiile de muncă, încheiată între un angajator, un grup de angajatori sau o asociație patronală, pe de o parte, și una sau mai multe organizații reprezentative ale salariaților, pe de altă parte, reprezentanții salariaților fiind aleși sau mandatați de către cei pe care îi reprezintă, conform dispozițiilor din fiecare legislație națională (pct. 2 alin. 1).

Actele normative interne care l-au reglementat au definit contractul de muncă astfel:

– convenția scrisă privitoare la condițiile de muncă și salarizare încheiată, pe de o parte, de unul sau mai mulți întreprinzători, de grupări sau asociații ale acestora și pe de altă parte, de asociațiile profesionale sau grupările de salariați²;

– o convenție care se încheie între Comitetul Sindical din întreprindere sau instituție, ca reprezentant al muncitorilor și funcționarilor, pe de o parte și cei care angajează, de pe altă parte³;

– convenția dintre patroni și salariați prin care se stabilesc, în limitele prevăzute de lege, clauze privind condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă⁴;

– convenția încheiată în formă scrisă între patron sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentanți prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă⁵.

2. Natura juridică a contractului colectiv de muncă. Contractul colectiv prevăzut de Legea nr. 130/1996 și de Codul muncii este un contract de muncă, având în vedere subiectele și conținutul său. Prin intermediul lui nu sunt concretizate drepturile fiecărui salariat, acestea formând obiectul contractelor individuale de muncă. În principiu, obiectul contractului îl constituie măsurile de protecție ale unui grup de salariați⁶. *El este un act sui generis, fiind în același timp, act juridic (contract, convenție), sursă de drepturi și obligații subiective și reciproce ale părților și totodată, izvor de drept, fiind, sub acest aspect, o normă convențională, negociată*⁷.

¹ A se vedea și Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p. 747 și urmât.; Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Rosetti, 2006, p. 264-302.

² Legea contractelor de muncă din 1929 (art. 101).

³ Codul muncii din 1950 (art. 3).

⁴ Legea nr. 13/1991 (art. 1).

⁵ Art. 1 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă. În același sens și art. 236 alin. 1 din Codul muncii.

⁶ Gheorghe Bădică, Andrei Popescu, *Contractul colectiv de muncă. Salarizarea și impozitarea*, Editura Forum, București, 1991, p. 40.

⁷ A se vedea Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, vol. I, 1978, p. 108-109.

Având o natură normativă, dispozițiile sale au un efect direct și imediat¹ asupra contractelor individuale de muncă încheiate deja sau care urmează a fi încheiate, evident dacă acele dispoziții sunt mai favorabile salariaților².

Ca orice contract, și contractul colectiv de muncă presupune autonomia de voință a partenerilor sociali între care se încheie, prin aplicarea principiului libertății contractuale; el *reprezintă legea părților*. În acest sens, art. 8 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 și art. 236 alin. 4 din Codul muncii prevăd: „contractele colective de muncă încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților”. De aceea, s-a arătat³ că sub aspectul naturii sale juridice, contractul în discuție este concomitent, *act juridic bilateral și izvor de drept*.

Reprezintă un izvor de drept deoarece:

- are caracter *general*;
- este permanent;
- este, de regulă, *obligatoriu, erga omnes*.

3. Caracterele contractului colectiv de muncă. Din punct de vedere al caracterelor sale, contractul colectiv de muncă se aseamănă cu contractele civile, precum și cu cele individuale de muncă.

a) Contractul colectiv este un contract *sinlagmatic* deoarece presupune o reciprocitate de prestații. Într-adevăr, atât angajatorul (patronatul), cât și salariații au drepturi și obligații proprii; ele corespund celor avute de către fiecare în parte.

b) El este un contract cu titlu *oneros și comutativ*, deoarece părțile realizează reciproc anumite prestații în schimbul acelorora pe care s-au obligat să le efectueze în favoarea celeilalte, aceste prestații fiind cunoscute *ab initio*, la încheierea contractului, iar executarea lor nu depinde de un eveniment incert.

c) Acest contract este unul care presupune *prestații succesive*, în timp, pe întreaga durată a existenței sale.

d) Este un *contract numit*, ținând seama de faptul că el corespunde unor operațiuni juridice determinate și că este reglementat amănunțit prin Legea nr. 130/1996.

e) Este un *contract solemn*, forma scrisă fiind impusă de esența sa (nu numai de lege a părților, cât și de cea de act normativ), precum și de lege.

f) Reprezintă o excepție de la *principiul relativității efectelor contractului*, ceea ce îl deosebește de contractul civil, în general, precum și de contractul individual de muncă.

Într-adevăr, conform art. 973 din Codul civil, „convențiile n-au efect decât între părțile contractante”. Aceasta înseamnă că efectele obligatorii ale contractului privesc numai părțile contractante și că nimeni nu poate fi obligat prin voința altei persoane.

Cu toate acestea, contractul colectiv de muncă își produce efectele nu numai față de cei care l-au încheiat, ci față de toți salariații și angajatorii la care se referă.

¹ Antoin Mazeaud, *Droit du travail*, 3^e édition, Montchrestien, Paris, 2002, p. 202.

² Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 145.

³ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 132.

4. Categoriile de contracte colective de muncă. Din art. 10 al Legii nr. 130/1996 și art. 241 din Codul muncii, rezultă că se pot încheia asemenea contracte la nivelul:

- angajatorilor;
- grupurilor de angajatori (societăți comerciale și regii autonome etc.), dacă sunt constituite asociații patronale la acest nivel;
- ramurilor de activitate;
- național.

În cazul instituțiilor bugetare, contractele colective se pot încheia la nivelul unităților, la nivelul administrației sau serviciilor publice locale, pentru instituțiile din subordinea acestora și la nivelul departamentelor, prin instituțiile subordonate.

Din corelarea dispozițiilor citate, se ajunge la concluzia că, și în sectorul bugetar, contractele colective de muncă sunt ierarhizate pe mai multe niveluri și anume:

- la nivelul unităților;
- la nivelul administrației sau serviciilor publice locale, fiind vorba de contracte la nivel de grupuri de unități;
- la nivel departamental, care sunt fie contracte colective la nivel de ramură, fie la nivel de grupuri de unități, după caz.

De precizat este că în situația instituțiilor bugetare, prin contracte colective de muncă nu se pot negocia clauze referitoare la drepturile a căror acordare și cuantum sunt stabilite prin dispozițiile legale (art. 12 alin. 1 din Legea nr. 130/1996).

În mod normal, ierarhizarea contractelor colective de muncă este următoarea: într-o primă fază se încheie contractul colectiv la nivel național, apoi cele la nivel de ramuri; urmează încheierea contractelor colective la nivelul grupurilor de angajatori în cadrul aceleiași ramuri; în sfârșit, are loc încheierea contractelor colective de muncă la nivelul angajatorilor.

Prevederile oricărui contract colectiv la nivel superior sunt considerate niveluri minime de la care începe negocierea contractelor colective de muncă la nivelurile inferioare¹.

Desigur, este posibil ca această ierarhizare să nu fie respectată. Se întâmplă ca un contract la nivel inferior (de exemplu angajator) să fie încheiat înaintea contractelor colective de muncă de la nivelurile superioare. Într-un atare caz, are loc adaptarea primului la clauzele contractului superior, ulterior încheiat.

Tot astfel, este posibil ca la anumite niveluri (de ramură sau, mai ales, la cel al grupurilor de angajatori) să nu se încheie contracte colective, situație în care cele de la nivelul angajatorilor vor avea la bază, direct, contractul încheiat la nivel național.

În condițiile Legii nr. 13/1991 a existat posibilitatea încheierii mai multor contracte colective la nivel național, așa cum s-a întâmplat în 1992.

Legea nr. 130/1996 introduce rigoare în acest domeniu, precizând expres că la fiecare dintre nivelurile prevăzute – unitate, grup de unități, ramură de activitate, național, se încheie *un singur* contract colectiv de muncă [art. 11 alin. (2)], rigoare preluată și de actualul Cod al muncii (art. 241 alin. (2)).

¹ A se vedea art. 100 alin. 2 și 3 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

5. Clauze comune tuturor categoriilor de contracte colective de muncă.

Legea nr. 130/1996 prevede cu caracter general clauzele pe care le pot cuprinde contractele colective de muncă și nu limitează, ca principiu, libertatea părților în acest domeniu; astfel, dispune:

– prin contractul colectiv se stabilesc „clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă” (art. 1)¹;

– negocierea colectivă, obligatorie la nivelul unităților cu peste 21 de salariați, „va avea ca obiect, cel puțin: salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă” [art. 3 alin. (4)];

– fac parte din contractele colective de muncă și acordurile dintre părțile semnatare ale acestor contracte, prin care se soluționează conflicte de muncă [art. 2 alin. (2)];

– „contractul colectiv de muncă poate cuprinde și prevederi referitoare la protecția celor aleși sau delegați în organele de conducere ale sindicatelor, respectiv a reprezentanților salariaților” [art. 2 alin. (3)];

– „prin contractul colectiv părțile pot conveni constituirea unui fond din contribuția patronatului destinat activităților în domeniul negocierilor colective” [art. 11 alin. (3)];

– în cazul instituțiilor bugetare „nu se pot negocia clauze referitoare la drepturile a căror acordare și quantum sunt stabilite prin dispoziții legale” [art. 12 alin. (1)];

– clauzele contractelor colective de muncă pot fi stabilite numai în limitele și condițiile prevăzute de lege [art. 8 alin. (1)];

– „contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior” [art. 8 alin. (2)]²;

– „contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă” [art. 8 alin. (3)];

– „la încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal” [art. 8 alin. (4)]³.

Și alte acte normative speciale se referă la conținutul contractelor colective de muncă.

Astfel, Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic⁴ prevede că sunt supuse negocierii:

– unele drepturi salariale suplimentare și materiale, în afara salariului de bază și a sporului de vechime [art. 48 alin. (2)];

– drepturile și obligațiile privind protecția muncii [art. 89 alin. (2)];

– asigurarea transportului și a cazării de către instituțiile de învățământ superior pentru cadrele didactice care domiciliază în alte localități [art. 104 alin. (4)].

¹ În același sens este și art. 236 alin.(1) din Codul muncii.

² În același sens este și art. 238 alin.(1) din Codul muncii.

³ În același sens este și art. 238 alin.(3) din Codul muncii.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 158 din 16 iulie 1997, modificată ulterior.

În temeiul art. 2 din Legea nr. 142/1998¹, *tichetele de masă* se acordă în condițiile stabilite prin contractele colective de muncă, în urma negocierii dintre angajatori și organizațiile sindicale constituite sau reprezentanții salariaților.

Conform art. 14 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați², „pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, de ramură, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte”.

Potrivit art. 6 din Legea nr. 467/2006³, contractele sau acordurile colective de muncă pot conține dispoziții privind modalitățile de informare și consultare a angajaților.

Sunt reglementate *exclusiv* prin contractul colectiv de muncă:

– condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, (art. 236 din Codul muncii și art. 1 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă);

– modul de informare și consultare reciprocă pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă (art. 28 alin. 2 din Codul muncii);

– situațiile în care este posibilă modificarea contractului individual de muncă în timpul executării sale, fără a fi necesară încheierea unui act adițional la contractul respectiv (art. 17 alin. 4 din Codul muncii);

– situațiile în care este obligatoriu, periodic, certificatul medical pentru salariații care lucrează în unități fără factori de risc (art. 28 lit. g din Codul muncii);

– condițiile în care salariatul are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și a unei indemnizații, în cazul delegării (art. 44 alin. 2 din Codul muncii);

– condițiile în care salariatul are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și a unei indemnizații, în cazul detașării (art. 46 alin. 4 din Codul muncii);

– condițiile în care salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor pot beneficia de compensații (art. 67 din Codul muncii);

– tipul de plan de măsuri sociale sau alt tip prevăzut de lege pe care trebuie să îl întocmească angajatorul în ipoteza concedierii colective (art. 69 lit. a din Codul muncii);

– salariul de care beneficiază un salariat temporar, în cazul în care utilizatorul nu are angajat un salariat care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar (art. 95 alin. 3 din Codul muncii);

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 260 din 13 iulie 1998.

² Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 1 martie 2007.

³ Privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006).

– salariul la care are dreptul un salariat care a încheiat un contract individual de muncă cu timp parțial, în ipoteza în care în cadrul angajatorului nu există un salariat compatibil (art. 101 alin. 4 din Codul muncii);

– condițiile specifice privind munca la domiciliu, altele decât cele comune cu salariații care lucrează la sediul angajatorului (art. 107 alin. 1 și alin. 2 din Codul muncii);

– alte zile libere decât cele de sărbătoare legală (art. 138 din Codul muncii);

– durata efectivă a concediului de odihnă anual (art. 140 alin. 2 din Codul muncii);

– situațiile în care efectuarea concediului de odihnă este permisă în anul următor celui în care salariatul avea dreptul la respectivul concediu (art. 141 alin. 2 din Codul muncii);

– modalitatea de plată a salariilor prin virament bancar (art. 161 alin. 2 din Codul muncii);

– planul de formare profesională care devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate (art. 191 alin. 2 din Codul muncii);

– măsurile suplimentare de protecție a celor aleși în organele de conducere a sindicatelor (art. 223 alin. 3 din Codul muncii);

– locurile de muncă în condiții deosebite, astfel cum sunt definite de către art. 19 alin. 1 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Alternativ cu regulamentul intern¹ sunt reglementate, prin contractul colectiv de muncă:

– modalitățile în care se realizează verificarea aptitudinilor profesionale și personale la angajare, dacă nu sunt cuprinse în statutul de personal-profesional sau disciplinar (art. 29 alin. 2 din Codul muncii);

– programul de lucru integral (art. 113 alin. 1 din Codul muncii);

– posibilitatea angajatorului de a propune salariaților programe individualizate de muncă (art. 115 alin. 1 din Codul muncii);

– procedura de reexaminare a normelor de muncă și a situațiilor concrete în care o astfel de procedură poate interveni (art. 129 alin. 3 din Codul muncii);

– condițiile în care salariații au dreptul la pauză de masă sau la alte pauze (art. 130 alin. 1 din Codul muncii);

– zilele – altele decât sâmbătă și duminică – în care se poate acorda repausul săptămânal (art. 132 alin. 2 din Codul muncii);

– evenimentele familiale deosebite și numărul de zile libere plătite acordate pentru aceste evenimente (art. 147 alin. 2 din Codul muncii);

– durata concediului fără plată acordat pentru rezolvarea unor situații personale (art. 148 alin. 2 din Codul muncii);

– problemele referitoare la sănătatea și securitatea în muncă (art. 172 alin. 1 și art. 258 lit. a din Codul muncii, art. 7 alin. 1 din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă²);

¹ Conform art. 257 din Codul muncii, regulamentul interior se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.

– modul de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern (art. 259 alin. 3 din Codul muncii).

Se reglementează alternativ cu contractul individual de muncă:

– condițiile în care salariatul concediat pentru motive medicale beneficiază de o compensație bănească (art. 64 alin. 5 din Codul muncii);

– durata termenului de preaviz în cazul demisiei (art. 79 alin. 4 din Codul muncii);

– sectoarele de activitate, unitățile sau profesiile pentru care se stabilește o durată a timpului de lucru mai mare sau mai mică de 8 ore pe zi (art. 112 alin. 1 din Codul muncii);

– sporul de muncă suplimentară, care nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază (dacă nu se acordă ore libere plătite în următoarele 30 zile – art. 120 alin. 2 din Codul muncii);

– salariații cărora angajatorul le asigură hrană, cazare sau alte facilități (art. 160 din Codul muncii); plata unei părți din salariu în natură (art. 161 alin. 3 din Codul muncii);

Alternativ atât cu regulamentul intern, cât și cu contractul individual de muncă sunt reglementate:

– condițiile în care salariații urmează să respecte clauza de confidențialitate (art. 26 din Codul muncii);

– drepturile și obligațiile ce pot reveni părților raportului juridic de muncă în ipoteza suspendării contractului individual de muncă, exclusiv prestarea muncii și, respectiv, plata drepturilor de natură salarială (art. 49 alin. 2 și alin. 3 din Codul muncii);

– data la care se plătește salariul (art. 161 alin. 1 din Codul muncii).

Cel mai mare grad de generalitate îl are contractul de la nivel național deoarece se referă la toți angajatorii și salariații din țară. Dimpotrivă, contractele de la nivelul unităților sunt cele mai concrete, întrucât privesc un anumit angajator și o anume colectivitate de salariați.

6. Negocierea colectivă. Contractul colectiv de muncă se încheie ca urmare a negocierii purtate între partenerii sociali – angajatori și salariați. Prin intermediul acestei negocieri, este stabilit conținutul raportului juridic de muncă, sunt fundamentate drepturile și obligațiile celor două părți în procesul muncii.

A negocia înseamnă a trata o afacere, o chestiune politică, economică etc., cu cineva¹. În sens larg, prin negociere se înțelege o tranzacție ale cărei condiții nu au fost fixate, ci urmează să fie fixate. Ea presupune o suită de discuții și tratative, o comunicare verbală între doi parteneri egali în drepturi și obligații. Prin această comunicare sunt realizate o serie de operațiuni, cum ar fi: obținerea de informații, transmiterea de informații, elaborarea unor propuneri, exprimarea unor opinii; stabilirea dezacordului, cu efectele sale de blocare a negocierilor sau de amânare a acestora etc.² și în final, în caz de acord, încheierea tranzacției.

¹ *Noul dicționar universal al limbii române*, 2006, p. 886.

² Dan Voiculescu, *Negocierea - formă de comunicare în relațiile interumane*, Editura Științifică, București, 1991, p. 24.

Relațiile de muncă sunt reglementate într-o bună măsură de contractele colective, legea garantând doar un minim de drepturi salariaților – măsură de protecție a acestora.

Sarcina dezvoltării statutului juridic al salariaților revine negocierii colective, care, fie că extinde limitele legale ale drepturilor recunoscute salariaților, fie, ca izvor de drept al raportului juridic de muncă, creează drepturi noi în favoarea acestora.

Importanța negocierii colective este relevată de funcțiile pe care aceasta le îndeplinește, și anume:

- instrument de democratizare a relațiilor profesionale, prin coborârea deciziei normative la nivelul partenerilor sociali;

- mijloc de stabilire a statutului juridic al salariaților, deoarece majoritatea drepturilor și obligațiilor acestora sunt guvernate de contractele colective de muncă;

- formă de adaptare a relațiilor profesionale la tendințele ce se manifestă pe piața muncii și la stadiile de dezvoltare economică a societății;

- garanție a protejării salariaților împotriva arbitrariului patronal.

În raport cu legea, negocierea colectivă constituie latura dinamică și flexibilă a relațiilor de muncă „barometrul” raportului de forțe pe piața muncii¹.

Spre deosebire de Legea nr. 130/1996, care prevede obligativitatea negocierii doar la nivelul unităților cu peste 21 de salariați (art. 3 alin. 1), Codul muncii, fără să facă distincție, dispune, cu caracter general, că „negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați” (art. 236 alin. 2).

Prin urmare, se poate discuta dacă a operat o modificare implicită a Legii nr. 130/1996 prin Codul muncii, *negocierea devenind obligatorie la orice nivel*² – național, ramuri de activitate, grupuri de angajatori și angajatori care au cel puțin 21 de salariați.

Potrivit legii, contractul colectiv de muncă se încheie între angajator sau organizația patronală, pe de o parte și salariați, de cealaltă parte (art. 236 alin. 1 din Codul muncii, art. 1 alin. 1 și art. 14 din Legea nr. 130/1996).

Codul muncii utilizează consecvent denumirea de angajator în loc de patron, acesta fiind persoană juridică înmatriculată sau persoană fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată (art. 230).

În același sens, potrivit art. 1 alin. (2) din Legea nr. 130/1996, „termenul de patron desemnează persoana fizică și persoana juridică care angajează salariați prin încheierea contractelor individuale de muncă”.

În conformitate cu art. 14 lit. a din Legea nr. 130/1996, *patronul*, ca parte a contractului colectiv de muncă, este reprezentat astfel:

- la *nivel de unitate*, prin organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;

¹ Alexandru Athanasiu, *Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România*, Universitatea din București, 1992, p. 6; Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 264-265.

² În același sens este Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și internaționale*, Editura Rosetti, București, 2003, p. 109.

– la *nivel de grup de unități, de ramură și la nivel național*, prin asociațiile patronale legal constituite și reprezentative.

La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, instituțiile bugetare, unitatea este reprezentată de către conducătorul instituției sau de către locțiitorul de drept al acestuia [art. 22 lit. a) din lege].

La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național, de ramură sau de grup de angajatori participă *asociațiile patronale* care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

a) *la nivel național*:

- au independență organizatorică și patrimonială;
- reprezintă patroni ai căror unități funcționează în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv municipiul București;
- reprezintă patroni ale căror unități desfășoară activitatea în cel puțin 25% din ramurile economiei naționale;
- reprezintă patroni ale căror unități cuprind minimum 7% din efectivul salariaților din economia națională;

b) *la nivel de ramură*:

- au independență organizatorică și patrimonială;
- reprezintă patroni ale căror unități cuprind minimum 10% din numărul salariaților din ramura respectivă.

Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se constată de către Tribunalul București, la cererea asociației patronale. Hotărârea este supusă numai recursului (art. 15).

Asociațiile patronale reprezentative la nivel național sunt reprezentative și la nivelul ramurilor și al grupurilor de unități prin intermediul organizațiilor, de tip federativ componente (art. 16).

7. Salariații și reprezentarea acestora la negocierea colectivă. Potrivit art. 14 lit. b) din Legea nr. 130/1996, salariații sunt reprezentați la încheierea contractului de muncă astfel:

– *la nivel de unitate (angajator)*¹, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative ori, acolo unde nu este constituit un sindicat reprezentativ, prin reprezentanții aleși ai salariaților;

– *la nivelul grupurilor de unități (angajatori) și al ramurilor*, prin organizațiile sindicale de tip federativ, legal constituite și reprezentative;

– *la nivel național*, de organizațiile sindicale de tip confederativ, legal constituite și reprezentative.

La negocierea contractelor colective de muncă, participă organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții (art. 17 alin. 1):

a) *la nivel național*:

- au statut legal de confederație sindicală;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au în componență organizații sindicale proprii în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv municipiul București;

¹ A se vedea Marius Isac, *Reprezentarea salariaților la negocierea Contractului Colectiv de Muncă pe unitate*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2005, p. 94-97.

– au în componență federații sindicale reprezentative din cel puțin 25% din ramurile de activitate;

– organizațiile sindicale componente au, cumulativ, un număr de membri cel puțin egal cu 5% din efectivul salariaților din economia națională.

b) la nivel de ramură:

– au statut legal de federație sindicală;

– au independență organizatorică și patrimonială;

– organizațiile sindicale componente au, cumulativ, un număr de membri cel puțin egal cu 7% din efectivul salariaților din ramura respectivă.

c) la nivel de unitate (angajator):

– au statut legal de organizație sindicală;

– numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin o treime din numărul salariaților unității;

– o a treia condiție este prevăzută de art. 18 alin. 1 din aceeași lege, introdusă prin Legea nr. 143/1997: să fie afiliate la o organizație sindicală reprezentativă.

De altfel, acest din urmă text mai prevede că organizațiile sindicale reprezentative la nivel național sunt reprezentative și la nivelul ramurilor și al grupurilor de unități în care au organizații componente de tip federativ. Sunt, de asemenea, reprezentative și federațiile sindicale care îndeplinesc condițiile prevăzute de lege (alin. 1).

În mod corespunzător, organizațiile sindicale reprezentative la nivelul ramurilor sunt reprezentative și la nivelul grupurilor de unități în care au organizații sindicale proprii (alin. 2).

Se vorbește de un *transfer de reprezentativitate*;¹ salariații pot fi „reprezenți în negocierea colectivă la nivel de ramură sau la nivel de grup se unități atât de sindicatele federative care îndeplinesc condițiile de reprezentativitate prevăzute expres de lege, cât și de cele care sunt reprezentative doar în urma transferului de reprezentativitate”. La fel și „organizațiile sindicale constituite la nivel de unitate sunt reprezentative atât în cazul în care îndeplinesc condițiile de reprezentativitate prevăzute expres de lege, cât și în situația în care sunt doar aplicabile la o organizație sindicală reprezentativă”.

Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale se constată la cererea acestora, de către instanțele judecătorești, astfel:

a) la nivel național și de ramură, de către Tribunalul București;

b) la nivel de unitate, de către judecătoria în a cărei rază teritorială se află sediul unității.

Hotărârea este supusă numai recursului (art. 17 alin. 2).

Cu ocazia soluționării unei asemenea cereri, nu este admisibilă opoziția unui alt sindicat pe motivul că *acesta* nu este reprezentativ.

În conformitate cu art. 20 din Legea nr. 130/1996, contractul colectiv de muncă se poate încheia și în unitățile în care nu există organizații sindicale sau acestea nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate. În acest caz, salariații își aleg reprezentanții la negociere prin vot secret. La alegerea reprezentanților salariaților vor participa cel puțin jumătate plus unu din numărul total al salariaților. Reprezentanții salariaților sunt desemnați în raport cu numărul de voturi obținute.

¹ Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.* p. 279-280.

La nivelul *ramurilor de activitate*, fiecare organizație sindicală de tip confederație, precum și fiecare asociație patronală, care sunt reprezentative la nivel național, desemnează o singură organizație sindicală, respectiv asociație de angajatori să participe la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă (art. 19).

8. Durata reprezentativității. Reprezentativitatea organizațiilor patronale și a celor sindicale, constatată de către instanța judecătorească în condițiile prevăzute de lege, *nu* este permanentă. Ea este valabilă – dispune art. 36 din Legea nr. 130/1996 – pentru orice contracte colective de muncă încheiate în termen de 4 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

Este o dispoziție logică având în vedere mutațiile ce pot interveni în structura și activitatea organizațiilor respective în decursul unei perioade de timp. Într-adevăr, unele asemenea organizații pot, la un anumit moment dat, să nu mai îndeplinească condițiile de reprezentativitate, iar altele, dacă nu le-au îndeplinit anterior, să le îndeplinească ulterior. De asemenea, între timp pot apărea alte organizații patronale sau sindicale reprezentative.

Chiar în perioada celor 4 ani poate fi constatată inexistența, la un anumit moment dat, a reprezentativității, deci pierderea ei.

9. Desfășurarea negocierii. Legea nr. 130/1996 conține unele dispoziții referitoare la procedura negocierii contractelor colective de muncă, în cazul unităților (angajatorilor) cu mai mult de 21 de salariați, în cazul cărora negocierea este obligatorie¹ și nu face nici o referire la cele superioare acestora.

Negocierea obligatorie, se prevede (în art. 3 alin. 1), are loc în fiecare an, astfel:

– după cel puțin 12 luni de la data negocierii precedente, neurmată de încheierea contractului colectiv de muncă sau de la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă, după caz;

– cu cel puțin 30 de zile anterior expirării contractelor colective de muncă încheiate pe un an.

Inițiativa negocierii aparține angajatorului. În situația în care el nu o inițiază, negocierea, are loc la cererea organizației sindicale sau a reprezentanților salariaților, după caz, în termen de 15 zile de la formularea cererii. Într-un asemenea caz, angajatorul trebuie să convoace cealaltă parte în vederea efectuării negocierii (art. 4 alin. 1).

Cu ocazia primei întâlniri a părților, se precizează:

– informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau ai salariaților și data la care urmează a îndeplini această obligație; informațiile trebuie să permită o analiză comparată a situației locurilor de muncă, a clasificării profesiilor și meseriilor, a nivelului de salarii, a duratei timpului de lucru și a organizării programului de lucru;

– locul și calendarul reuniunilor.

La întocmirea calendarului întâlnirilor, părțile trebuie să respecte dispoziția conform căreia durata negocierii obligatorii nu poate depăși 60 de zile [art. 3 alin. (3)].

¹ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 141-143.

10. Facultatea încheierii contractului colectiv de muncă. Conform art. 240 alin. 1 din Codul muncii și art. 10 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, ramurilor de activitate și la nivel național. Se observă, așadar, că acest text, ca și cel vechi (art. 6 din Legea nr. 13/1991) are o redactare supletivă și nu una imperativă. Cu alte cuvinte, din prevederea citată rezultă că încheierea contractelor colective de muncă la orice nivel, nu este obligatorie, ci reprezintă o facultate pentru cei doi parteneri sociali.

Inexistența contractului colectiv la nivelul angajatorului nu blochează activitatea acestuia. Există un alt instrument pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților în procesul muncii și anume *contractul individual de muncă*. Acesta s-a dovedit destul de eficient în anii anteriori în condițiile în care contractul colectiv la nivel național s-a încheiat cu întârziere, iar cele de la nivelul unităților, în unele situații, după lungi tergiversări, ori de loc.

11. Durata contractului colectiv de muncă. Potrivit art. 242 din Codul muncii și art. 32 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, „contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate”.

Prin urmare, legea stabilește o durată minimă (12 luni), nu și una maximă, ceea ce înseamnă că părțile pot stabili peste această durată orice termen posibil (13, 15, 24 luni etc.).

Art. 23 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 prevede, în cazul contractelor încheiate pe an la nivelul unităților cu peste 21 de salariați, că părțile pot hotărî prelungirea aplicării în continuare a acestora, în condițiile în care au fost încheiate sau în altele ce vor fi convenite.

12. Forma contractului colectiv de muncă. Conform art. 236 alin. 1 din Codul muncii și art. 25 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, contractul colectiv de muncă se încheie în *forma scrisă*. Este necesară această formă având în vedere importanța deosebită a contractului pentru raporturile de muncă, conținutul său complex privind condițiile de muncă. O convenție verbală în acest domeniu nu ar avea nici o valoare și eficiență practică.

De altfel, contractul colectiv de muncă este și un izvor de drept, un act normativ, ceea ce exclude *de plano*, o altă formă decât cea scrisă.

În consecință, forma scrisă este o condiție de valabilitate (*ad validitatem*) și nu doar una de probă (*ad probationem*).

În conținutul contractului colectiv intră, în afară de clauzele stabilite de părți cu ocazia negocierii, și alte date, strict necesare pentru validitatea lui: locul și data încheierii; numele și calitatea reprezentanților celor două părți: angajatorul (grupul de angajatori, ramura de activitate etc.) și categoriile de salariați cărora li se aplică; durata pentru care se încheie etc.¹.

¹ În acest sens, art. 21 din Legea nr. 130/1996, prevede că prin contractul colectiv de muncă încheiat, la nivel național, părțile stabilesc ramurile de activitate ale economiei naționale și criteriile potrivit cărora unitățile fac parte din aceste ramuri, pe baza avizului consultativ al Institutului Național de Statistică. De asemenea, potrivit art. 13 alin.(1) din aceeași lege, părțile au obligația să precizeze, în fiecare contract colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unități și de ramură de activitate, unitățile în cadrul cărora se aplică clauzele negociate.

După redactare, contractul colectiv de muncă se semnează de către participanții la negociere. Cum legea nu conține explicații și derogări, rezultă că toți participanții, reprezentanții angajatorilor și ai salariaților trebuie să-l semneze.

13. Înregistrarea contractului colectiv de muncă. Potrivit art. 25 din Legea nr. 130/1996, contractul colectiv de muncă se depune și se înregistrează la direcția muncă și protecție socială județeană sau a municipiului București. Cele încheiate la nivelul grupurilor de angajatori, al ramurilor și la nivel național se depun și se înregistrează la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

Importanța înregistrării este deosebită, pentru că de la această dată contractul devine aplicabil. Părțile însă pot conveni ca data aplicării clauzelor negociate să fie ulterioară zilei de înregistrare a contractului.

Regula este intrarea în vigoare la data înregistrării, iar excepția la o dată ulterioară convenită de participanți la încheierea contractului. În nici un caz un astfel de contract nu poate intra în vigoare anterior înregistrării.

Contractele colective de muncă încheiate în domeniul transportului maritim internațional, după înregistrare la direcția teritorială, vor fi transcrise în registrul contractelor de muncă de la căpitănia portului; obligația de transcriere este în sarcina companiei de navigație.

Conform art. 21, la înregistrarea contractelor colective de muncă Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse sau, după caz, direcțiile teritoriale vor verifica dacă sunt clauze negociate cu nerespectarea dispozițiilor art. 8 (adică sunt încălcate dispozițiile legii sau stabilesc drepturi la un nivel inferior celui prevăzut prin contractele colective de muncă încheiate la un nivel superior). În cazul în care se constată că există asemenea clauze, organul competent are obligația să sesizeze acest fapt părților contractante.

Acest organ nu poate refuza înregistrarea, însă, până la renegocierea unor noi clauze, cele declarate nule vor fi înlocuite cu prevederile mai favorabile cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

Potrivit art. 26 din lege, contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate, dacă:

- a) sunt încheiate cu încălcarea prevederilor art. 13 (adică nu au fost indicate ramurile și unitățile în care se aplică);
- b) părțile nu fac dovada îndeplinirii cerințelor de reprezentativitate;
- c) nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere.

Totuși, vor fi înregistrate fără semnătura tuturor reprezentanților părților, dacă:

- a) unele asociații patronale reprezentative sau organizații sindicale reprezentative au fost invitate la negociere și nu s-au prezentat;
- b) unele asociații patronale reprezentative sau asociații sindicale reprezentative au participat la negocieri, au fost de acord cu clauzele negociate, dar refuză semnarea, situație care să rezulte din actele depuse de părți;
- c) reprezentanții părților la negociere care nu au semnat contractul colectiv de muncă reprezintă sub 1/3 din numărul salariaților unității, sub 7% din efectivul

salariaților din ramura respectivă sau sub 5% din efectivul salariaților din economia națională, după caz.¹

Împotriva refuzului înregistrării contractului, partea nemulțumită se poate adresa instanțelor judecătorești, în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004² (art. 28 din Legea nr. 130/1996).

14. Publicitatea contractului colectiv de muncă. Ca măsură de publicitate, art. 29 din Legea nr. 130/1996 prevede: „Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și de ramură se va publica în Monitorul Oficial al României, în termen de 30 de zile de la înregistrare. În acest sens, Regia Autonomă „Monitorul Oficial” va edita Partea a V-a a Monitorului Oficial al României, în care se vor publica numai contractele colective de muncă”.

Prin urmare, părțile iau cunoștință despre contractul colectiv de muncă încheiat *nu doar la data publicării, ci cu mult anterior, chiar înainte de data înregistrării, ceea ce este evident favorabil salariaților*. Însă, această dată este una certă la care legea obligă, confirmată de un organ al statului competent, și care dă satisfacție cerinței operativității. De aceea, într-adevăr, se poate susține că semnificația publicării constă în *asigurarea unei cât mai largi opozabilități* și că ea nu produce *nici un* efect juridic³.

15. Contractul colectiv de muncă – izvor de drept. Din dispozițiile Codului muncii și cele ale Legii nr. 130/1996, precum și ale Contractul colectiv de muncă unic la național rezultă că orice contract colectiv constituie izvor de drept și că produce efecte față de angajatorii și salariații la care se referă.

Contractele colective de muncă se constituie într-un sistem ierarhic în vârful căruia se află contractul colectiv la nivel național, iar la baza lui contractele de la nivelul angajatorilor. Orice contract colectiv de muncă se încheie nu numai în considerarea prevederilor legii, ci și în considerarea prevederilor contractelor colective la nivel superior.

16. Sfera salariaților supuși efectelor contractului colectiv de muncă. În conformitate cu dispozițiile art. 241 alin. 1 din Codul muncii și ale art. 11 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, clauzele contractelor colective de muncă își produc efectele:

- a) pentru toți salariații angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
- b) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă, la acest nivel;
- c) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
- d) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național.

¹ Textul de la lit. c a fost introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 9/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 19 martie 2004).

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1154 din 7 decembrie 2004, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 190/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1179 din 28 decembrie 2005).

³ Alexandru Athanasu, *op. cit.*, p. 17; Alexandru Athanasu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 287.

Art. 247 din Codul muncii mai dispune că „în cazul în care la un nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior”.

Părțile au obligația să precizeze, în fiecare contract colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de angajatori și ramură de activitate, angajatorii în cazul cărora se aplică clauzele negociate. În cazul contractelor încheiate la nivelul ramurilor de activitate, unitățile componente ale acestora stabilesc și se precizează de către părțile care negociază contractul colectiv de muncă (art. 13 din Legea nr. 130/1996).

Ca o excepție de la regula de mai sus, art. 51 alin. 1 din Legea nr. 51/2006 privind serviciile comunitare de utilități publice¹ dispune: „Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul ramurii serviciilor de utilități publice va fi aplicat de toți operatorii furnizori/prestatori de servicii de utilități publice, indiferent de modalitatea de gestiune adoptată sau de forma de proprietate, modul de organizare sau de țara de origine a operatorului”.

Așa fiind, contractul colectiv de muncă se aplică *ex lege* tuturor angajatorilor din sectorul utilităților publice, indiferent de forma de proprietate, țara de origine a operatorului, modalitatea de gestiune adoptată etc.²

17. Influența contractul colectiv de muncă asupra contractelor individuale de muncă. Contractul colectiv de muncă se impune, în conținutul său, părților contractului individual. El guvernează aceste contracte ca o lege; impune obligații pentru angajator și creează drepturi în favoarea salariaților la care aceștia nu ar putea renunța.

Astfel, salariul prevăzut în contractul colectiv de muncă se impune ca un minimum pentru salariul din contractul individual. La fel și durata concediului de odihnă.

Dacă un contract colectiv prevede avantaje extra-legale, de exemplu, concedii suplimentare, indemnizații de concediere etc., angajatorul este obligat să le acorde salariaților.

Ordinea publică socială plasează contractul individual în raport cu contractul colectiv în aceeași situație ca și acest din urmă contract față de lege.

Contractul colectiv de muncă guvernează nu numai contractele individuale încheiate ulterior aplicării sale, ci toate aceste contracte existente în cursul executării lui.

Evident că un asemenea contract își produce efectele asupra celor individuale numai în măsura în care clauzele sale au un caracter concret și nu unul generic.

18. Obligativitatea executării contractului colectiv de muncă. După încheierea și intrarea lui în vigoare, contractul colectiv de muncă urmează a se executa, având putere de lege între părțile contractante³.

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 254 din 21 martie 2006.

² Ion Traian Ștefănescu, *Reglementări recente referitoare la contractele colective de muncă și la grevă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2006, p. 9.

³ A se vedea: art. 236 alin. 4 din Codul muncii; art. 7 alin. 2 din Legea nr. 130/1996.

Executarea presupune aducerea la îndeplinire a clauzelor contractuale, respectarea drepturilor și obligațiilor asumate de părți.

Art. 243 din Codul muncii și art. 30 din Legea nr. 130/1996 prevăd că executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie și că neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contract atrage răspunderea celor vinovați.

Un rol important în ceea ce privește executarea contractelor colective de muncă o au comisiile (paritare) de aplicare și monitorizare a acestor contracte.

19. Răspunderea juridică a părților pentru nerespectarea obligațiilor contractului colectiv de muncă. Potrivit legii, neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Folosirea generică a termenului de răspundere conduce la concluzia că, în raport de fapta ilicită, răspunderea poate îmbrăca oricare din formele prevăzute de lege¹. Ea poate fi penală, dacă fapta ilicită întrunește elementele constitutive ale unei anumite infracțiuni, disciplinară sau patrimonială, în ipoteza producerii unui prejudiciu etc. Pentru daunele pricinuite sindicatului, răspunderea angajatorului este civilă, ca de altfel și răspunderea sindicatelor pentru daunele produse angajatorului. Nerespectarea clauzelor contractului colectiv de către unul sau mai mulți salariați atrage răspunderea patrimonială a acestora (art. 270 și următoarele din Codul muncii²).

Angajatorul are și el o răspundere de drept al muncii (art. 269 din Codul muncii³, în ceea ce privește pagubele cauzate fiecărui salariat⁴).

20. Modificarea contractului colectiv de muncă. În conformitate cu dispozițiile art. 244 din Codul muncii și ale art. 31 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, clauzele unui contract colectiv de muncă pot fi modificate pe tot parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

Rezultă, așadar, că modificarea este posibilă prin acordul părților și imposibilă prin actul unilateral al uneia dintre părți⁵. Este firesc și logic să fie așa de vreme ce încheierea contractului colectiv se face prin acordul părților – *mutuus consensus*; deci, și modificarea clauzelor lui trebuie să se facă tot astfel.

Modificarea unui contract poate privi:

- înlăturarea unei clauze care nu corespunde realității;
- completarea unei clauze (cu privire la salarizare, timpul de lucru, concediul de odihnă, alte drepturi acordate salariaților etc.);
- reformularea unor dispoziții ale unor articole, alineate, puncte etc.;

În același sens, art. 100 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 dispune: „executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți”.

¹ Codul muncii reglementează următoarele forme de răspundere juridică: *disciplinară* (art. 263-268); *patrimonială* (art. 269-275); *contravențională* (art. 276); *penală* (art. 277-280).

² În baza art. 270 din Codul muncii, salariații răspund patrimonial pentru pagubele materiale aduse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

³ Conform art. 269 alin.(1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să despăgubească pe salariat, în situația în care acesta a suferit, din culpa angajatorului, un prejudiciu material sau moral în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciu.

⁴ Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată*, vol. I *op .cit.*, p. 86.

⁵ Tribunalul București, secția a III-a civilă, dec. nr. 117/1995, în *Culegerea de practică juridică a Tribunalului București 1993/1997*, (coordonator Dan Lupașcu), Editura All Beck, București, 1998, p. 218-219.

– introducerea unor noi clauze, încheierea unor acte adiționale etc.

O situație de modificare a unui contract colectiv de muncă este prevăzută de art. 3 alin. (3) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național. Conform acestui text, „în cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contracte colective de muncă la nivel inferior, înaintea contractului la nivel superior, cele de la nivelele inferioare se vor adapta contractelor colective de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse”.

În afară de modificarea prin acordul părților, același Contract colectiv de muncă unic la nivel național prevede o *modificare de drept*: „în situațiile în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract” (art. 8 alin. 2).

În baza dispoziției legale, însă, modificarea trebuie să fie opera partenerilor sociali. Dacă ei nu se conformează până la termenul impus, consecința este inaplicabilitatea acelor dispoziții contrare legii, adică nulitatea lor.

Legea nr. 130/1996 nu reglementează procedura modificării unui atare contract. În schimb, *Contractul colectiv de muncă unic la nivel național* conține dispoziții în acest sens.

Art. 5 stabilește că orice modificare va face obiectul negocierii. Cerea de modificare se aduce la cunoștința celeilalte părți, în scris, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Ea va fi depusă de către reprezentantul patronilor la sindicatele semnatare, iar cea a acestora la organizațiile semnatare a contractului. Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, nu se efectuează concedieri din motive neimputabile salariaților și nu se declanșează greve.

Ca și încheierea contractului, modificările aduse acestuia se comunică organului competent (direcțiilor teritoriale sau Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse) și devin aplicabile la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Trebuie precizat că modificarea ori adaptarea unui (nou) contract, atrage *eo ipso*, după caz, modificarea sau completarea contractelor individuale de muncă încheiate de unități pentru ca acestea să nu fie în discordanță cu stipulațiile contractului colectiv¹.

21. Suspendarea contractului colectiv de muncă. Suspendarea reprezintă *o încetare temporară a executării obligațiilor asumate prin contract, cu reluarea acestora după trecerea unui anumit interval de timp*. Suspendarea poate fi dispusă prin lege, constituind în acest caz, o formă de manifestare a intervenției legiuitorului, sau poate fi convenită de către părțile contractante fie cu ocazia încheierii contractului, fie printr-un acord de voință ulterior, sau poate fi impusă de împrejurări și consfințită ca atare de organele jurisdicționale, în lipsa acordului părților.

Suspendarea poate interveni atât în cazul contractelor cu executare imediată, cât și în cazul contractelor cu executare succesivă. Atunci când privește un

¹ Șerban Beligrădeanu, *Există incompatibilitate între durata nedeterminată a contractului individual de muncă și durata determinată a contractelor colective de muncă?*, în „Dreptul” nr. 4/1992, p. 17.

contract cu executare succesivă, suspendarea reprezintă un caz de extindere a forței obligatorii a contractului, efectele acestuia fiind „prelungite” forțat¹.

În privința contractului colectiv de muncă, suspendarea reprezintă o *discontinuitate* în executarea sa; este o suspendare a principalelor sale efecte, ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viață.

Art. 32 din Legea nr. 130/1996 prevede: „executarea contractului colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestuia se suspendă pe durata grevei, dacă nu este posibilă continuarea activității de către salariații neparticipanți la grevă”.

Dacă totuși este posibilă continuarea activității de către salariații care nu participă la grevă, contractul colectiv de muncă nu va fi suspendat în cazul lor.

Suspendarea poate să privească întregul contract colectiv sau numai o parte din clauzele acestuia. Pe durata grevei suspendarea operează de drept și, prin urmare, părțile nu trebuie să îndeplinească nici o formalitate.

Suspendarea poate interveni, deci, ca urmare a înțelegerii părților². Momentul în care suspendarea contractului colectiv operează este cel în care părțile hotărăsc acest lucru.

Conform art. 6 alin. (1) lit. c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000³, angajatorii care, în perioadele cu temperaturi extreme, nu pot lua măsurile pentru ameliorarea condițiilor de muncă și menținerea stării de sănătate a angajaților (prevăzute de art. 4 și 5), de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleși ai salariaților, vor proceda la „întreruperea colectivă a lucrului cu asigurarea continuității activității în locurile în care aceasta nu poate fi întreruptă”.

Evident, că această întrerupere presupune suspendarea nu numai a contractelor individuale, dar și a celor colective de muncă.

Suspendarea poate interveni și în caz de *forță majoră* (art. 246 din Codul muncii), adică atunci când intervine o împrejurare externă, absolut imprevizibilă și invincibilă ce face imposibilă executarea contractului colectiv (catastrofe naturale, crize grave de materii prime și materiale, dificultăți în aprovizionare și transport, defectarea utilajelor de producție etc.). De altfel, forța majoră este un caz de suspendare și a contractelor individuale de muncă (art. 50 lit. g din Codul muncii).

22. Încetarea contractului colectiv de muncă. Contractul colectiv de muncă este rezultatul unui acord de voință ce trebuie să se înscrie în limitele prevederilor legale. În temeiul acordului realizat, iau naștere obligații contractuale, de la care părțile nu pot abdica prin voința lor unilaterală.

În privința contractului colectiv de muncă, acesta poate înceta prin acordul părților sau prin efectul legii, dar nu poate fi denunțat unilateral de nici una din părțile contractante. Încetarea pe cale convențională a contractului colectiv poate fi dispusă numai în aceleași condiții ca și cele referitoare la încheierea lui.

¹ Constantin Stătescu, *Efectele contractului (Puterea obligatorie a contractului)*, în Constantin Stătescu, Comeliu Bârsan, *Drept Civil, Teoria generală a obligațiilor*, Editura All, București, 1997, p. 57-58.

² Art. 33 alin.(3) din Legea nr. 130/1996; art. 244 din Codul muncii.

³ Privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 4 iulie 2000), aprobată cu modificări prin Legea nr. 436/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 404 din 20 iulie 2001).

Potrivit art. 245 din Codul muncii și art. 33 alin. (1) și (2) din Legea nr. 130/1996, contractul colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.

Unele clauze ale contractelor colective de muncă pot fi „abrogate” sau deveni „inaplicabile” prin voința legiuitorului.

Desigur că un atare contract va înceta de drept și în cazul încetării existenței angajatorului, indiferent de mod, inclusiv ca urmare a falimentului său.¹

Potrivit art. 86 din Legea nr. 85/2006, în cadrul procedurii insolvenței, administratorul judiciar sau lichidatorul poate să mențină sau să denunțe orice contract în scopul creșterii la maximum a valorii averii debitorului. Așa fiind, trebuie acceptată posibilitatea denunțării și a contractelor colective de muncă.

Privind încetarea prin acordul părților, contractul fiind rezultatul consimțământului reciproc al acestora, tot acordul lor de voință poate conduce la încetarea sa potrivit principiului exprimat în art. 969 din Codul civil. Contractul este consecința unui *mutuus, consensus*, deci, și revocarea lui trebuie să fie rezultatul unui *mutuus dissensus*. De aceea, încetarea contractului colectiv de muncă pe această cale nu este supusă altor condiții, în afară de acelea care decurg din respectarea regulilor privind încheierea valabilă a sa.

Consimțământul părților trebuie să fie serios și explicit, să excludă orice echivoc. Înțelegerea lor trebuie să îmbrace forma scrisă ținând seama de cerința încheierii contractului în scris. Competența de a exprima cele două voințe aparține aceluiași organe care sunt în drept să-l încheie.

Așa după cum s-a arătat, în dreptul nostru nu este admisă denunțarea unilaterală a contractului colectiv de muncă. Interdicția reprezintă o consecință a irevocabilității actului juridic. Totodată, potrivit dispozițiilor legale, nu se pot încheia asemenea contracte pe durată nedeterminată.²

Potrivit art. 33 alin. 3 din Legea nr. 130/1996, încetarea contractului va fi notificată în termen de 5 zile organului la care acesta a fost înregistrat și se păstrează, adică direcției teritoriale, în raza căreia angajatorul își are sediul, în cazul contractelor colective încheiate la nivelul angajatorului ori la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse în cazul contractelor colective de muncă încheiate la nivelurile superioare unității.

¹ A se vedea Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 359 din 21 aprilie 2006).

² A se vedea și Alexandru Athanasie, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 292.

CAPITOLUL VIII

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. Definiție. Art. 10 din Codul muncii actual prevede:

„Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat*, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu”.¹

Potrivit dispozițiilor *Contractului colectiv de muncă unic la nivel național*, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă (art. 69), în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează (art. 71 alin. 4).

Vom defini contractul în discuție pornind de la dispoziția art. 10 din Codul muncii.

De aceea, propunem următoarea definiție: *Contractul individual de muncă este acea convenție în temeiul căreia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze o anumită activitate pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană juridică sau persoană fizică, care, la rândul său, se obligă să plătească remunerația, denumită salariu și să asigure condiții adecvate desfășurării activității, menținerii securității și sănătății în muncă*².

2. Enumerarea elementelor. Contractul individual de muncă se caracterizează prin următoarele elemente:

- prestarea muncii;
- salariul;
- subordonarea salariatului față de angajator (patron).

La cele trei elemente se mai adaugă încă unul, cel temporal, având în vedere că acest contract se încheie pe o durată nedeterminată sau determinată de timp.

3. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă.

Contractul individual de muncă se evidențiază prin trăsături care îl apropie și, în același timp, îl individualizează față de contractele civile (și comerciale).

El este:

- un act juridic;
- bilateral;
- sinalagmatic;
- oneros și comutativ;
- consensual;
- *intuitu personae*;
- executare succesivă.

¹ În același sens este și art. 2 alin. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 22 februarie 2006), modificată prin Hotărâre Guvernului nr. 1094/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 746 din 31 august 2006), și prin Hotărâre Guvernului nr. 53/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 64 din 26 ianuarie 2007).

² Alexandru Țiclea, *Acte normative noi - Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 1/2003, p. 8-9.

Contractul individual de muncă implică obligația „de a face”; el nu poate fi încheiat sub condiție suspensivă, dar poate fi afectat de un termen extinctiv.

4. Contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă.

Potrivit art. 1 alin. (1) din Legea nr. 130/1996¹, „contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între patron sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă”.

Așadar, ambele contracte reprezintă convenții de muncă, părțile sale fiind patronii și salariații. În cazul contractului colectiv însă, aceste părți sunt „colective” și nu individuale. Excepție fac contractele încheiate la nivelul unităților, unde, atât contractul colectiv, cât și cele individuale, au obligatoriu, una din părți – *angajatorul*. Însă, cealaltă parte, în cazul contractului colectiv o reprezintă ansamblul salariaților. La celelalte niveluri, ambele părți sunt „colective” (angajatori, respectiv salariați).

O precizare se impune făcută: contractul colectiv *nu* constituie izvor al raporturilor juridice de muncă, iar el are o valoare normativă, *este izvor de drept*, acest rol fiindu-i atribuit de lege². Prevederile lui se includ în partea legală a contractului individual de muncă.

Sub aspectul drepturilor și obligațiilor, contractul colectiv de muncă, pe toată durata sa de existență, este aplicabil și opozabil nu numai salariaților care erau în serviciul unității la data încheierii lui, ci și celor angajați ulterior, deci tuturor salariaților.

Contractele individuale concretizează, în măsura necesară, drepturile și obligațiile părților prevăzute nu numai de lege, dar și în contractul colectiv. Pentru a fi aplicat într-un raport juridic concret, contractul colectiv de muncă *implică în mod necesar existența unui contract individual de muncă*, din care să *izvorască acest raport juridic*. O dată îndeplinită această condiție, nerespectarea obligațiilor asumate prin contractul colectiv reprezintă o încălcare a atribuțiilor de serviciu – deci a contractului individual de muncă – atrăgând, după caz, răspunderea juridică, așa cum prevede Codul muncii (art. 263-278).

Corelația contractului individual cu legea funcționează – păstrând proporțiile determinate de supremația legii, și în ceea ce privește contractul colectiv.

El nu poate să prevadă clauze contrare, fie contractului colectiv, fie legii. Interdicția se referă la normele cu caracter imperativ.

Legea reglementează, de regulă, un minim de drepturi și obligații pentru subiectele raportului juridic de muncă. Clauzele contractului colectiv pot depăși prevederile cu caracter dispozitiv al legii, fără însă a fi în măsură să aducă o atingere drepturilor minime ale salariaților înscrise imperativ în lege. În contractul individual de muncă, se pot include drepturi în plus – peste cele stipulate în lege și contractul colectiv în afara plafoanelor maxime statornicite imperativ în aceste două reglementări.

¹ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, modificată ulterior.

² A se vedea Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Condițiile încheierii contractului individual de muncă*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1988, p. 20.

5. Încheierea contractului individual de muncă. Noțiune. Încheierea contractului individual de muncă reprezintă acea operațiune juridică, consecință a negocierii individuale, ce presupune realizarea acordului de voință a celor două părți: salariatul și angajatorul.

6. Clasificarea condițiilor la încheierea contractului individual de muncă. Pentru încheierea valabilă a acestui contract trebuie îndeplinite mai multe condiții legale, care pot fi clasificate astfel:

a) *condiții comune* și altor contracte (civile): capacitatea, consimțământul, obiectul și cauza contractului și *condiții specifice*: avizul prealabil, starea de sănătate, condițiile de studii sau vechime în specialitate etc.;

b) *condiții de fond* (existența postului, avizul medical) și *condiții de formă* (încheierea contractului sub forma înscrisului unic);

c) *condiții generale*, aplicabile tuturor raporturilor juridice de muncă, de exemplu: *condițiile de studii, de vechime în muncă sau specialitate, și condiții speciale, aplicabile anumitor categorii de posturi sau funcții*, cum ar fi cele stipulate de Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor;

d) *condiții anterioare, concomitente sau subsecvente* încadrării, de exemplu: angajamentul de păstrare a secretului de stat, starea de sănătate, perioada de probă etc.;

e) *condiții esențiale*, de a căror îndeplinire depinde însăși validitatea contractului individual de muncă, și *condiții neesențiale*, care, deși sunt prevăzute de lege, în considerarea utilității lor, nu determină totuși existența actului juridic.

7. Reguli privind capacitatea juridică a salariatului. În temeiul art. 5 din Decretul nr. 31/1954 privind persoanele fizice și persoanele juridice, prin capacitatea juridică a persoanei fizice se înțelege în sens larg (*lato sensu*), atât *capacitatea de folosință*, adică aptitudinea generală de a avea drepturi și obligații, cât și *capacitatea de exercițiu*, adică aptitudinea persoanei de a-și exercita drepturile și de a-și asuma obligațiile; în sens restrâns (*stricto sensu*) ea se reduce la capacitatea de folosință.

Capacitatea juridică, recunoscută tuturor persoanelor, potrivit art. 4 din Decretul nr. 31/1954, este considerată o noțiune identică cu cea de calitate de subiect de drepturi¹.

Specificul dreptului muncii pentru o persoană fizică să fie subiect de drept, deci pentru a încheia un contract de muncă, constă în aceea că nu este suficientă capacitatea de folosință, ci *este necesară și capacitatea de exercițiu*, cele două laturi ale capacității fiind *indisolubil legate între ele*. Acest specific este o consecință a caracterului *intuitu personae* al contractului respectiv. Într-adevăr, munca este o activitate personală ce nu poate fi îndeplinită prin reprezentant.

¹ A se vedea Sanda Ghimpu, *Capacitatea persoanei fizice de a încheia un contract de muncă în calitate de angajat*, în „Studii și cercetări juridice” nr. 2/1967, p. 170.

Capacitatea juridică în dreptul muncii începe la vârsta legală pentru a încheia un contract de muncă, atât în privința dreptului la muncă, cât și în privința exercițiului acestui drept.

Datorită specificului pe care-l reprezintă, *capacitatea juridică în dreptul muncii* poate fi *privită ca unică*, disocierea ei în capacitate de folosință și capacitate de exercițiu reprezentând interes¹.

Persoana fizică dobândește capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă la *împlinirea vârstei de 16 ani*², spre deosebire de dreptul comun unde capacitatea de exercițiu deplină se dobândește la 18 ani, cu excepția femeii căsătorite anterior acestei vârste³. Se prezumă că la vârsta de 16 ani omul are maturitatea fizică și psihică suficient de dezvoltată pentru a intra într-un raport de muncă, maturitate fizică ce-i permite să muncească, să-și angajeze forța de muncă în schimbul unui salariu, iar cea psihică care-i îngăduie, ca urmare a unui discernământ suficient de dezvoltat, să se conducă singur în viața juridică, să încheie un contract individual de muncă, să-și asume drepturile și obligațiile pe care acest contract le presupune.

Începând cu vârsta de 15 ani și până la 16 ani, legea recunoaște persoanei o capacitate biologică de muncă parțială, ceea ce determină recunoașterea *capacității restrânse de a se încadra în muncă*. Încadrarea tinerilor sub 16 ani se poate face numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională⁴.

Aspectele care justifică încadrarea în muncă a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani doar în anumite condiții nu contravin dispozițiilor constituționale, ci ele reprezintă veritabile măsuri de protecție a celor în cauză.⁵

Pentru a-și da acordul, părinții trebuie să analizeze condițiile în care munca va fi prestată, felul ei, precum și dacă încadrarea este în interesul dezvoltării ulterioare a tânărului⁶. Încuviințarea trebuie dată de ambii părinți pentru că, potrivit art. 98 alin. (1) din Codul familiei, măsurile privind persoana minorului se iau de către ambii părinți de comun acord. Încuviințarea trebuie să fie *prealabilă* încheierii contractului de muncă sau concomitentă cu această încheiere. De asemenea, este necesar să fie *specială*, adică să se refere la un anumit contract de muncă și *expresă*, adică să aibă o formă neechivocă, clară și precisă.

La încheierea contractului de muncă se va face mențiune despre încuviințare, iar părinții (sau tutorii) minorului vor semna contractul alături de el.

¹ A se vedea Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Condițiile încheierii contractului individual de muncă*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1988, p. 20; Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p. 165.

² Art. 13 alin. 1 din Codul muncii.

³ Art. 8 din Decretul nr. 31/1954 și art. 4 din Codul muncii.

⁴ Art. 13 alin. 2 din Codul muncii și art. 5 alin. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007.

⁵ De exemplu, nu întâmplător angajatorul care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor beneficiază de un stimulent financiar egal cu 50% din salariul minim brut pe țară garantat în plată, pentru fiecare elev și student, *dar numai pentru maxim 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic* (art. 1 și 3 din Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 30 martie 2007).

Așadar legiuitorul, indirect, acordă prioritate pregătirii profesionale a tinerilor și nu dobândirii calității de salariat.

⁶ Maria Florescu, *Capacitatea minorului de 14-16 ani de a încheia contracte de muncă*, în „Studii și cercetări juridice” nr. 1/1969, p. 83.

Lipsa acordului va atrage nulitatea absolută, dar remediabilă a contractului încheiat de tânărul în vârstă de 15-16 ani¹.

Acordul poate fi retras, dacă dezvoltarea acestuia este periclitată, caz în care contractul încetează.

8. Examenul medical. Calitatea de subiect într-un raport juridic de muncă, în cadrul căruia persoana fizică se obligă să desfășoare o anumită activitate în folosul celeilalte părți, implică nu numai capacitatea juridică, ci și aptitudinea de a munci în sens biologic sau, cu alte cuvinte, *capacitatea de muncă*.

Conform art. 27 alin. 1 din Codul muncii, „o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci”.

Potrivit Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă², angajatorul are obligația „să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării” (art. 13 lit. j).

Prin art. 31 din *Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010* s-a prevăzut că patronul va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

Pentru anumite categorii profesionale se cere în mod expres și special condiția de sănătate pentru exercitarea profesiei.

În temeiul art. 28 din Codul muncii, obligativitatea examenului medical persistă în cazul:

- persoanelor care reintră în activitate după o întrerupere mai mare de 12 luni, sau de 6 luni pentru locurile de muncă cu factori nocivi profesional;
- persoanelor detașate sau trecute în alt loc de muncă sau în altă activitate (schimbându-se felul muncii);
- la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;
- ucenicilor, elevilor, practicanților și studenților care sunt instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii.

În conformitate cu dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor³, examenul medical la angajarea în muncă stabilește aptitudinea/aptitudinea condiționată/inaptitudinea permanentă sau temporară în muncă pentru profesia/funcția și locul de muncă în care angajatorul îi va desemna pe salariați să lucreze privind:

- a) compatibilitatea/incompatibilitatea dintre eventualele afecțiuni prezente în momentul examinării și viitorul loc de muncă;
- b) existența/inexistența unei afecțiuni ce pune în pericol sănătatea și securitatea celorlalți lucrători de la același loc de muncă;

¹ A se vedea Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii, tratat, nota 1, Editura Științifică și enciclopedică*, București, 1978, p. 176.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 332 din 17 mai 2007.

c) existența/inexistența unei afecțiuni ce pune în pericol securitatea unității și/sau calitatea produselor realizate sau a serviciilor prestate;

d) existența/inexistența unui risc pentru sănătatea populației căreia îi asigură servicii (art. 13).

În funcție de rezultatul examenului medical la angajare, medicul de medicina muncii poate face propuneri pentru:

a) adaptarea postului de muncă la caracteristicile anatomice, fiziologice, psihologice și la starea de sănătate a lucrătorului;

b) îndrumarea persoanei care urmează a fi angajată către alte locuri de muncă;

c) includerea în circuitul informațional și operațional din sistemul sanitar a acelor persoane care necesită o supraveghere medicală deosebită (art. 14).

Examenul medical la angajare se efectuează pentru:

a) lucrătorii care urmează a fi angajați cu contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată;

b) lucrătorii care își schimbă locul de muncă sau sunt detașați în alte locuri de muncă ori alte activități;

c) lucrătorii care își schimbă meseria sau profesia.

Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 reglementează, totodată, examenul medical de adaptare și examenul medical periodic.

Examenul medical de adaptare se efectuează la indicația medicului specialist de medicina muncii în prima lună de la angajare și are următoarele scopuri:

a) completează examenul medical la angajare, în condițiile concrete noilor locuri de muncă (organizarea fiziologică a muncii, a mediului de muncă, relațiile om-mașină, relațiile psihosociale în cadrul colectivului de muncă);

b) ajută organismul celor angajați să se adapteze noilor condiții;

c) determină depistarea unor cauze medicale ale neadaptării la noul loc de muncă și recomandă măsuri de înlăturare a acestora (art. 18).

Efectuarea examenului medical periodic are următoarele scopuri:

a) confirmarea sau infirmarea la perioade de timp stabilite a aptitudinii în muncă pentru profesia/funcția și locul de muncă pentru care s-a făcut angajarea și s-a eliberat fișa de aptitudine;

b) depistarea apariției unor boli care constituie contraindicații pentru activitățile și locurile de muncă cu expunere la factori de risc profesional;

c) diagnosticarea bolilor profesionale;

d) diagnosticarea bolilor legate de profesie;

e) depistarea bolilor care constituie risc pentru viața și sănătatea celorlalți lucrători la același loc de muncă;

f) depistarea bolilor care constituie risc pentru securitatea unității, pentru calitatea produselor sau pentru populația cu care lucrătorul vine în contact prin natura activității sale (art. 19).

Examenul medical la reluarea activității se efectuează după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, pentru motive medicale, sau de 6 luni, pentru orice alte motive, în termen de 7 zile de la reluarea activității (art. 23).

Efectuarea acestui examen are următoarele scopuri:

- a) confirmarea aptitudinii lucrătorului pentru exercitarea profesiei/funcției avute anterior sau noii profesii/funcții la locul de muncă respectiv;
- b) stabilirea unor măsuri de adaptare a locului de muncă și a unor activități specifice profesiei sau funcției, dacă este cazul;
- c) reorientarea spre un alt loc de muncă, care să asigure lucrătorului menținerea sănătății și a capacității sale de muncă (art. 24).

În lipsa certificatului medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci, încheierea contractului este nulă în mod absolut. Nulitatea este *însă remediabilă* în situația în care salariatul prezintă ulterior certificatul medical, iar din cuprinsul său rezultă că este apt de muncă (art. 27 alin. 2 și 3 din Codul muncii).

Conform dispozițiilor Legii nr. 98/1994 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele legale de igienă și sănătate publică¹, constituie contravenție atât „angajarea de către agenții economici a personalului fără examen medical prealabil și fără confirmarea scrisă a medicului că locul de muncă sau meseria propriu-zisă nu este contraindicată din punct de vedere medical pentru salariat” [art. 30 lit. a)], cât și „neprezentarea angajaților din unitățile de orice fel la examinările medicale periodice stabilite prin instrucțiunile Ministerului Sănătății și Familiei și programate de organele sanitare, potrivit specificului fiecărui loc de muncă” [art. 29. lit. b)].

9. Capacitatea juridică a angajatorului. Angajatorul, indiferent de forma și specificul său, pentru a fi parte într-un contract individual de muncă, trebuie să dispună de capacitate juridică.

Problema capacității se pune diferit, după cum el este persoană juridică sau persoană fizică.

Trebuie precizat, însă, că, de regulă, angajatorul este o persoană juridică și numai ca excepție el poate fi o persoană fizică.

Capacitatea juridică a angajatorului persoană juridică. Potrivit art. 14 alin. 2 din Codul muncii, „persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice”.

Există o gamă largă de angajatori – persoane juridice și anume: societăți comerciale (de toate categoriile, inclusiv bancare, de asigurări sau reasigurări, agricole), regii autonome, companii și societăți naționale, instituții publice, unități bugetare, asociații și fundații, organizații cooperatiste etc.

Persoana juridică, ca și persoana fizică, dispune de *o capacitate de folosință* și una de *exercițiu*.

Caracterul juridic distinctiv al capacității de folosință îl constituie *specialitatea* ei și constă în posibilitatea subiectului colectiv de drept de a avea acele drepturi și obligații care se circumscriu *principiului specialității capacității de folosință*, adică acela care este în acord cu scopul pentru care persoana juridică a fost înființată, scop prevăzut de lege, actul de înființare sau statut.

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 317 din 16 noiembrie 1994, modificată prin Ordonanța Guvernului nr. 108/1990, aprobată prin Legea nr. 344/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 389 din 7 iunie 2002), prin Legea nr. 316/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 592 din 1 iulie 2004) și prin Ordonanța Guvernului nr. 18/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 101 din 31 ianuarie 2005).

Pe planul dreptului muncii, acest principiu presupune ca persoana juridică – în special unitățile de stat – regii autonome, (societăți) naționale, societăți comerciale cu capital de stat, unități bugetare – să încadreze *numai persoane a căror calitate și pregătire pot asigura realizarea obiectului specific al activității acestor angajatori*.

Capacitatea de exercițiu a persoanei juridice constă în aptitudinea subiectului colectiv de drept de a dobândi și exercita drepturi și de a-și asuma și îndeplini obligațiile, prin încheierea de acte juridice, de către organele sale de conducere.

Pentru persoana juridică, reprezentarea sa legală, este nu numai necesară, dar și obligatorie.

Potrivit art. 35 din Decretul nr. 31/1954, „persoana juridică își exercită drepturile și își îndeplinește obligațiile prin organele sale. Actele juridice făcute de organele persoanei juridice, în limitele puterilor ce le-au fost conferite, sunt actele persoanei juridice însăși”.

Raporturile dintre persoana juridică și cei care alcătuiesc organele sale sunt supuse, prin asemănare, regulilor mandatului, dacă nu s-a prevăzut altfel prin lege, actul de înființare sau statut (art. 36).

În funcție de natura angajatorului, există diferențieri referitoare la organele de conducere ale acestuia.

Nesocotirea dispozițiilor privind capacitatea de exercițiu a persoanei juridice se poate concretiza în fapte distincte, cu consecințe diferite.

Dacă pentru încălcarea principiului specialității capacității de folosință, există textul expres al art. 34 alin. (2) din Decretul nr. 31/1954, care instituie *sanțiunea nulității absolute a actului*, pentru încălcarea regulilor privitoare la capacitatea de exercițiu a persoanei juridice nu există un text care să prevadă consecința unei asemenea încălcări.

Capacitatea juridică a angajatorului persoană fizică. Codul muncii se aplică și *angajatorilor persoane fizice* (art. 2, lit. f). Singura condiție impusă acestora pentru a încheia contracte individuale de muncă este de a avea capacitate *deplină* de exercițiu (art. 14 alin. 3, modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005).

10. Obiectul contractului individual de muncă. O altă condiție *obligatorie* la încheierea contractului individual de muncă o reprezintă obiectul contractului.

Art. 962 Cod civil prevede că „obiectul convențiilor este acela la care părțile sau numai una din părți se obligă”.

Pentru validitatea contractului este necesar ca obiectul să *fie determinat, licit și moral* (să fie în concordanță cu legea și morala).

În acest sens, art. 15 din Codul muncii este imperativ: „sub sanțiunea nulității absolute, este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite sau imorale”.

În acest contract, sinalagmatic (bilateral), obiectul este format din două elemente inseparabile, care se intercondiționează: pe de o parte, *prestarea muncii* de către salariat, iar pe de altă parte, *salarizarea ei* de către angajator. Cele două prestații se află într-o legătură directă și indisolubilă, fapt pentru care un contract de muncă ce nu ar cuprinde unul din aceste două elemente este *nul*.

Prestarea muncii de către salariat, ca obiect al contractului, trebuie să fie posibil de executat în condiții licite. Un contract de muncă, care ar avea drept obiect prestarea unei munci prohibite de lege (care ar atinge grav morala sau ordinea publică) va fi lovit de nulitate absolută și nu va putea produce nici un efect (art. 15 din Codul muncii).

Prin contractul individual de muncă, salariatul închiriază angajatorului forța muncii sale manuale, spirituale sau intelectuale. Angajatorul poate cere salariatului său orice serviciu legat de funcția ce o îndeplinește și pentru care a fost încadrat. Dar, el poate solicita însă salariatului să presteze numai acea muncă pentru care acesta a fost obligat, prin contract, în concordanță cu aptitudinile lui, chiar dacă salariatul dispune de pregătirea necesară pentru a executa și alte servicii.

Salarizarea muncii de către angajator este al doilea element esențial al obiectului contractului individual de muncă. Salariu este remunerația în bani a muncii prestate, în baza contractului, echivalentul muncii prestate de către acesta. Contractul individual de muncă fiind oneros, fiecare parte urmărește să obțină un folos, o contraprestație în schimbul obligației ce și-o asumă.

Este necesar ca plata sumei pe care o primește salariatul să fie obligatorie, pe baza convenției, deci să nu aibă caracter ocazional, precar sau să se dea cu titlu de recompensă.

Prin corelația dintre prestarea muncii de către salariat și salarizarea muncii de către angajator se respectă principiul echivalenței prestațiilor în contractele sinalagmatice – *”do ut des”* – poți pretinde numai în măsura în care dai¹.

Obiectul contractului se determină și se realizează printr-un ansamblu de elemente, de drepturi și obligații, care formează conținutul său, al raportului juridic pe care acesta îl generează.

11. Cauza contractului individual de muncă. Reprezintă o condiție *obligatorie* la încheierea contractului individual de muncă.

*Cauza sau scopul este acel element al actului juridic care constă în obiectivul urmărit la încheierea unui asemenea act*².

Împreună cu consimțământul, *cauza formează voința juridică*.

Cauza constituie motivația care determină asumarea obligației. Prestarea muncii de către salariat reprezintă scopul urmărit de către angajator prin încheierea contractului, deci cauza acestuia, după cum primirea salariului este scopul determinant al încheierii contractului pentru salariat.

Validitatea contractului va fi condiționată de caracterul ilicit și moral al cauzei sau scopului său³ (art. 966-968 din Codul civil și art. 15 din Codul muncii).

Cauza este nelicită când este prohibită de lege, când este contrarie bunelor moravuri și ordinii publice. În acest caz, actul juridic este lovit de nulitate absolută (art. 966 din Codul civil și art. 15 din Codul muncii)⁴.

¹ A se vedea Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 71.

² A se vedea Gheorghe Beleiu, *op. cit.*, p. 168.

³ A se vedea Constantin Stătescu, Corneliu Bărsan, *op. cit.*, p. 42.

⁴ Conform art. 15 din Codul muncii „este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale”.

Cauza nu trebuie dovedită, existența ei fiind prezumată de lege (art. 967 din Codul civil).

Persoana care invocă nevalabilitatea cauzei actului juridic trebuie să dovedească aceasta (să răstoarne prezumția de existență a cauzei).

În contractele sinalagmice – cum este și cazul contractului individual de muncă – cauza consimțământului fiecărei părți constă în reprezentarea, adică prefigurarea mintală a contraprestației (o parte se obligă știind că și cealaltă parte se obligă, la rândul ei).

Scopul mediat constă în motivul determinant al încheierii unui act juridic și se caracterizează prin aceea că este concret și valabil¹.

Când lipsa cauzei se datorează lipsei de discernământ, ambele elemente ale cauzei – scopul imediat și scopul mediat – lipsesc, deoarece în structura voinței juridice intră consimțământul și cauza, cu ambele sale componente, acestea presupunând existența discernământului; în această situație, lipsa cauzei va atrage nulitatea relativă a actului juridic, deoarece aceasta este sancțiunea lipsei discernământului.

În situația în care nu există contraprestație, lipsește un element esențial al actului juridic, iar lipsa scopului imediat „absoarbe” eroarea asupra scopului mediat, astfel că sancțiunea aplicabilă este nulitatea absolută.

12. Avizul prealabil. În unele cazuri reglementate prin dispoziții legale speciale, încheierea contractului individual de muncă (sau modificarea acestuia), pentru încadrarea în anumite posturi, este condiționată și de existența prealabilă a unui *aviz conform* (obligatoriu) ori *consultativ* al unui organ.

Astfel, este necesar *avizul (atestatul) organului de poliție* pentru încadrarea:

- personalului de pază și gardă de corp².
- personalului operator de jocuri de noroc³.

Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 96/1998 privind reglementarea regimului silvic și administrarea fondului forestier național⁴, personalul silvic de toate gradele, necesar pentru gospodărirea pădurilor proprietate privată, poate fi angajat *numai cu avizul* inspectoratelor silvice din subordinea autorității publice centrale care răspunde de silvicultură (art. 39). Angajarea de către proprietari sau alți deținători de păduri de personal silvic neavizat de autoritatea publică se sancționează cu amendă (art. 33 alin. 1 lit. c)⁵.

¹ A se vedea Gheorghe Beleiu, *op. cit.*, p. 169.

² Art. 41 din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecției personalului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 525 din 22 iulie 2003), modificată ulterior.

A se vedea și art. 19-28 din Normele metodologice privind eliberarea, reinnoirea, suspendarea și anularea licențelor de funcționare pentru societățile specializate de pază și protecție, avizarea conducătorilor și atestarea agenților de pază, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1010/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 722 din 10 august 2004), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1698/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1183 din 28 decembrie 2005).

³ Art. 80 lit. o) din Hotărârea Guvernului nr. 251/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 171 din 22 aprilie 1999), modificată ulterior prin Hotărârea Guvernului nr. 348/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 252 din 15 aprilie 2002).

⁴ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 112 din 26 februarie 2003, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 149/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 18 mai 2006).

⁵ Distinct, s-a prevăzut *autorizarea* personalului silvic angajat în ocolul silvic (art. 9-11 din Instrucțiunile privind avizarea și autorizarea funcționării ocoalelor silvice pentru gospodărirea pădurilor proprietate privată a persoanelor fizice și juridice și a celor proprietate publică aparținând unităților administrativ teritoriale și pentru autorizarea personalului silvic, aprobate prin Ordinul nr.

Conform Hotărârii Guvernului nr. 78/2005¹, este obligatoriu *avizul* Ministerului Culturii și Cultelor pentru numirile (și eliberările din funcții) ale directorilor centrelor de cultură ale României din străinătate și ale personalului diplomatic cu atribuții exclusive în domeniul culturii (art. 6 pct. 3).

Alteori, pentru anumite funcții, este prevăzută cerința autorizării, care nu reprezintă altceva decât tot un *aviz conform*.

De pildă, pentru calitatea de *artificier* este necesară *autorizarea* inspectoratului teritorial de muncă², pentru cea de *verificator metrolog autorizația* Biroului Român de Metrologie Legală³, pentru cea de *inspector* pentru supravegherea condițiilor de igienă din sectorul alimentar, *atestarea* Direcției generale a medicinei preventive și promovării sănătății din Ministerul Sănătății Publice⁴, pentru cea de *asistent maternal profesionist*, *atestarea* Comisiei pentru protecția copilului⁵, iar pentru cea de *ghid de turism*, *atestarea* ministerului de resort⁶; în cazul personalului navigant pentru navele de navigație interioară care arborează pavilion român este necesară *atestarea* Ministerului Transporturilor, prin Autoritatea Navală Română⁷.

Și administratorii asociațiilor de proprietari trebuie atestați de către primar prin grija compartimentelor specializate organizate din cadrul autorității administrației publice locale, în baza hotărârii consiliului local⁸.

De asemenea, profesorii de legislație rutieră și instructorii de conducere auto din școlile de conducători auto își pot desfășura activitatea numai dacă sunt autorizați în acest sens de Autoritatea Rutieră Română, în urma obținerii unui atestat de profesor de legislație rutieră, respectiv de instructor de conducere auto⁹. De autorizare au nevoie și asistenții medicali¹⁰.

196/2006 al ministrului agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 268 din 24 martie 2006).

¹ Privind organizarea și funcționarea Ministerului Culturii și Cultelor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 137 din 15 februarie 2005), modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1857/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1035 din 28 decembrie 2006).

² Art. 27 din Legea nr. 126/1995 privind regimul materiilor explozive (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 298 din 28 decembrie 2001), modificată ulterior.

³ Art. 7 din Instrucțiunile de metrologie legală IML 5-04 aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 862/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 28 iunie 2004), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 862/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 567 din 28 iulie 2004).

⁴ Art. 5 din Regulamentul privind testarea și atestarea cunoștințelor igienico-sanitare de profil alimentar ale persoanelor implicate în circuitul alimentelor aprobat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 1.956/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 bis din 22 martie 1996).

⁵ Art. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 cu privire la condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 22 iunie 2003).

⁶ A se vedea art. 11-15 din Normele metodologice privind condițiile și criteriile pentru selecționarea, școlarizarea, atestarea și utilizarea ghizilor de turism, precum și atribuțiile acestora aprobate prin Ordinul ministrului transporturilor, construcțiilor și turismului nr. 637/2004 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 534 din 15 iunie 2004).

⁷ A se vedea art. 4-10 din Ordinul nr. 318/2006 al ministrului transporturilor, construcțiilor și turismului privind aprobarea standardelor de instruire, confirmarea competenței și eliberarea documentelor de atestare a personalului navigant pentru navele de navigație interioară care arborează pavilion român (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 315 din 7 aprilie 2006).

⁸ A se vedea: art. 54 din Legea nr. 230/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 490 din 23 iulie 2007).

⁹ Art. 1 din Instrucțiunile comune privind autorizarea profesorilor de legislație rutieră și a instructorilor de conducere auto ale Ministerului de Interne și Ministerului Transporturilor nr. 1224/2000 și nr. 3134/2000.

¹⁰ Art. 1 din Legea nr. 307/2004 privind exercitarea profesiei de asistent medical, și profesia de moașă, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 578 din 30 iunie 2004).

Străinii, la rândul lor, au nevoie de autorizația de muncă, prealabilă încheierii contractului, condiție obligatorie pentru încadrarea lor în muncă pe teritoriul României.¹

Neîndeplinirea condiției prealabile a obținerii avizului (autorizație etc.) duce la nulitatea absolută dar remediabilă, a încadrării respective². Cu alte cuvinte, dacă a fost încheiat un contract de muncă, în lipsa avizului, acesta este nul de drept, adică se consideră că nu există. Dacă însă avizul se acordă ulterior încheierii contractului, nulitatea este acoperită și deci încadrarea în muncă devine legală.

Retragerea avizului are drept efect *încetarea de drept a contractului individual de muncă*, în temeiul art. 56 lit. h din Codul muncii.

Avizul, uneori, trebuie dat de persoane având o anumită calitate, de exemplu, *avizul scris* al celorlalți gestionari, dacă gestiunea este încredințată mai multor persoane, precum și al gestionarului, pentru încadrarea unei persoane în subordinea sa (art. 7 din Legea nr. 22/1969).

În această situație, avizul menționat nu este conform, *ci facultativ*, adică el trebuie cerut, dar organul competent să dispună încadrarea în muncă poate ori nu să țină seama de el.

13. Condițiile de studii. Pentru încadrarea și promovarea în orice funcție sau post este necesară îndeplinirea unor condiții de *studii* (de pregătire în cazul muncitorilor)³.

Încadrarea și promovarea în raport de îndeplinirea condițiilor de studii (pregătire) este în concordanță cu necesitatea desfășurării unei activități eficiente și rentabile în orice unitate, indiferent de natura ei, cu stimularea și recompensarea personalului în raport de nivelul și calitatea pregătirii profesionale.

Desigur că pregătirea teoretică și practică, perfecționarea ei continuă, reprezintă o condiție la încadrarea și promovarea în muncă pentru toate categoriile de „angajatori” (regii autonome, societăți comerciale, instituții bugetare). Dar, dacă în cazul unităților de stat aceste condiții sunt obligatorii, în cazul celor particulare, în principiu, nu au acest caracter.

Sunt situații în care legea prevede pentru încadrarea în anumite funcții un anumit nivel al studiilor – obligatoriu și pentru angajatorii din sectorul privat.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 844/2002⁴ au fost aprobate nomenclatoarele ocupațiilor, meseriilor și specializărilor pentru care se asigură pregătirea profesională prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare.

Natura și nivelul studiilor sunt concepute în raport direct cu specialitatea și complexitatea muncii, cu atribuțiile și răspunderile pe care le implică efectuarea acesteia. Absolvirea învățământului superior de specialitate, de exemplu, constituie o condiție pentru ocuparea funcțiilor de inginer, chimist, fizician, matematician,

¹ A se vedea Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 424 din 26 iunie 2007).

² A se vedea Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 233-235.

³ A se vedea și Ion Traian Ștefănescu, *Condițiile de studii și verificarea lor*, în „Raporturi de muncă” nr. 5/1997, p. 47-50.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 23 august 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 530/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 401 din 15 iunie 2007).

biolog, geolog, economist, jurist. În unele acte normative¹ sunt stipulate condiții de studii (aplicate concomitent cu condițiile privind vechimea în activitate) ce trebuie îndeplinite pentru ocuparea anumitor funcții. De pildă, în funcțiile de consilier, expert, inspector de specialitate, referent de specialitate, vor fi încadrați ingineri, economiști, juriști, chimiști, fizicieni și alți specialiști, absolvenți ai învățământului superior de nivel universitar; în funcțiile de referent vor fi încadrați tehnicieni, contabili, statisticieni, alți specialiști cu studii liceale și postliceale încadrați în compartimentele de bază ale ministerului sau organului central.

Prin diverse acte normative sunt prevăzute nu numai condițiile de studii, ci și criteriile la angajare și promovare (la care se adaugă vechimea în muncă sau în specialitate).

14. Condiția de vechime în muncă și în specialitate. Pentru încadrarea în anumite funcții sau posturi se cere, uneori, o anumită vechime în muncă, mai precis în specialitatea pe care o presupun acele funcții sau posturi.

Conform art. 16 alin. 3 din Codul muncii, „munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă conferă salariatului vechime în muncă”.

Vechimea în specialitate constituie *perioada de timp în care o persoană a lucrat în activități corespunzătoare funcției (meseriei) în care urmează să fie încadrată sau promovată*; de fapt este *vechime în meserie* (pentru muncitori) sau *în funcție* (pentru celelalte categorii de personal).

Ea constituie *o specie a vechimii în muncă*.

Într-adevăr, pentru ca o perioadă de timp să fie considerată vechime în specialitate, ea trebuie să fie, în primul rând recunoscută ca vechime în muncă.

Variante ale vechimii în specialitate sunt, de pildă, *vechimea în specialitate juridică* și *vechimea la catedră*.

15. Stagiul. În legătură cu vechimea în specialitate se pune problema stagiului, precum și a trecerii într-un grad superior, treaptă sau gradație superioară de salarizare.

Stagiul este o perioadă determinată de timp, prevăzută expres de reglementările legale, având ca scop principal perfecționarea pregătirii profesionale, în procesul muncii, a absolvenților unor specialități din învățământul superior.

Este stabilit, de exemplu, pentru:

- experți contabili și contabili autorizați², cu o durată de 3 ani;
- notari³, avocați¹ și executori judecătorești², cu o durată de 2 ani;

¹ Astfel, potrivit Anexei nr. 3 din Legea nr. 40/1991 cu privire la salarizarea Președintelui, Guvernului României precum și a personalului Președinției, Guvernului și al celorlalte organe ale puterii executive (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 162 din 14 iulie 1993), modificată ulterior, pentru anumite funcții se cere un anumit nivel al studiilor.

² Art. 2 alin. 1 din Regulamentul privind efectuarea stagiului și examenul de aptitudini în vederea accesului la calitatea de expert contabil și contabil autorizat, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Corpului Experților Contabili nr. 33/2000 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 112 din 14 martie 2000), modificată ulterior prin Hotărârea nr. 79/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 414 din 20 iunie 2007).

³ Art. 14 din Regulamentul de punere în aplicare a Legii notarilor publici și a activității notariale nr. 36/1995 aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 710/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 176 din 8 august 1995), modificat prin Ordinul ministrului justiției nr. 1758/2004 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 650 din 20 iulie 2004), stabilește că Uniunea Națională a Notarilor publici organizează anual examenul de notar public pentru notarii stagiați care au împlinit efectiv 2 ani de activitate.

- judecători, procurori³ și personalul din serviciile de probațiune⁴, cu durata de un an;
- funcționarii publici⁵ de execuție clasa I, 12 luni, cei din clasa II 8 luni, iar pentru cei din clasa a III a 6 luni.

16. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale celui care solicită angajarea. Codul muncii (art. 29 alin. 1) cuprinde dispoziția de principiu potrivit căreia „contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea”.

Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea, se prevede în continuare (alin. 2), sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal – profesional sau disciplinar și în regulamentul intern.

Însă, în art. 30 alin. 1 se dispune că încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare, se face numai prin concurs sau examen, după caz. Concursul este utilizat când pe același post candidează mai multe persoane, iar examenul atunci când participă un singur candidat (art. 30 alin. 2).

Codul muncii conține anumite limite legate de informațiile cerute de angajator cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor profesionale: cele solicitate de la persoana care solicită angajarea nu pot avea alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale, iar cele solicitate de la foștii angajatori ai celui în cauză trebuie să privească doar funcțiile îndeplinite și durata angajării și numai cu încunoștiințarea prealabilă a candidatului (art. 29 alin. 3 și 4).

Concursul sau examenul. Constituie modalitatea principală de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale angajaților, atât în sectorul public, cât și în cel privat.

Și în cazul concursului este vorba tot de un examen, dar la care sunt înscriși mai mulți candidați pentru un post.

În temeiul art. 30 alin. 4 din Codul muncii, „condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.”

Statutul profesiei de avocat (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 45 din 13 ianuarie 2005) prevede că stagiul reprezintă perioada premergătoare definitivării în profesia de avocat și are drept scop pregătirea profesională a avocatului la începutul exercitării profesiei. El este obligatoriu și efectiv. În timpul stagiului, avocatul va purta denumirea de *avocat stagiar* (art. 275). Durata stagiului este de 2 ani (art. 280).

¹ Art. 17 alin. 1 din Legea nr. 51/1995 privind organizarea și exercitarea profesiei de avocat (republicată în 2001) prevede că la începutul exercitării profesiei, avocatul efectuează, în mod obligatoriu un stagiul de pregătire cu durata de 2 ani, timp în care are calitatea de avocat stagiar.

² Art. 12 alin. 2 din Regulamentul de aplicare a Legii nr. 188/2000 privind executorii judecătorești (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 64 din 6 februarie 2001), modificat prin Ordinul nr. 2570/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 956 din 28 noiembrie 2006).

³ Art. 22 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor.

⁴ Art. 10 alin. 1 din Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului de probațiune (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 10 mai 2006).

⁵ Art. 60 alin. 2 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

Până în prezent, nu a fost elaborat un asemenea regulament, în schimb mai multe acte normative, inclusiv statute profesionale, prevăd *concurusul* ca modalitate de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale celui care solicită angajarea.

Perioada de probă. Codul muncii (în art. 31) reglementează perioada de probă, ca modalitate de verificare a aptitudinilor salariatului, facultativă sau obligatorie, după caz.

Ca regulă generală, perioada de probă *este facultativă și subsidiară concursului sau examenului*. Ea *nu se prezumă* și nici nu constituie un act unilateral al angajatorului, ci trebuie prevăzută *expres*, în contract (art. 17 alin. 2 lit. m, coroborat cu art. 17 alin. 3 din Cod)¹.

Perioada de probă este utilă ambelor părți ale contractului:

– *angajatorului*, pentru că astfel va putea aprecia mai bine și direct competența și aptitudinile salariatului la locul de muncă, iar în caz de necorespondere profesională îl va putea concedia fără preaviz;

– *salariatului*, deoarece va constata dacă îi convine munca încredințată².

Este *obligatorie și exclusivă* verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap prin modalitatea perioadei de probă (art. 31 alin. 2). Așadar, în cazul acestor persoane este *exclus* examenul sau concursul.

De asemenea, este *obligatorie perioada de probă în cazul absolvenților instituțiilor de învățământ superior, la debutul lor în profesie* (art. 31 alin. 3 și 4).

Într-un atare caz, această perioadă apare ca o *modalitate subsidiară* de verificare a aptitudinilor profesionale care se folosește doar după ce persoana respectivă, reușind la examen sau concurs este angajată.

Perioada de probă este diferită, ca întindere, astfel:

– cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;

– de cel mult 90 zile calendaristice pentru funcțiile de conducere” (alin. 1);

– nu poate depăși 5 zile lucrătoare în cazul muncitorilor necalificați;

– de cel mult 6 luni, în cazul absolvenții instituțiilor de învățământ, la debutul lor în profesie.

În conformitate cu art. 83 din Codul muncii, în cazul contractelor individuale de muncă pe durată determinată, perioada de probă nu va depăși:

– 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

– 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

– 30 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

– 45 zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 6 luni.

Durata efectivă se stabilește de către angajator, cu acordul salariatului.

Pentru a preveni abuzurile din partea acestuia, Codul muncii stabilește unele reguli privind utilizarea perioadei de probă.

¹ Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Perioada de probă în reglementarea Codului muncii*, în „Dreptul” nr. 8/2003, p. 25.

² Jean-Claude Jeveillier, *Droit du travail*, 6^e édition, L.G.D., Paris, 1998, p. 211-250.

O primă regulă constă în aceea că angajatorul trebuie să informeze salariatul anterior încheierii sau modificării contractului cu privire la perioada de probă. În caz contrar, se produce decăderea lui din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate (art. 32 alin. 3, coroborat cu art. 17 alin. 4).

O a doua regulă: pe durata executării unui contract nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Doar, excepțional, 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 (art. 32 alin. 1 și 2).

O a treia regulă: angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioada de probă pentru același post este interzisă (art. 33).

Desigur că perioada de probă începe să curgă și se calculează din prima zi a executării contractului (prestării muncii) și expiră la epuizarea termenului stabilit (30 de zile sau 90 de zile calendaristice etc.) Așadar, calculul nu se face pe zile lucrătoare, cu atât mai mult când este prevăzut pe luni (în cazul absolvenților instituțiilor de învățământ).

Pe durata perioadei de probă prevede art. 31 alin. 5 din Codul muncii – 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. Evident, ca o consecință, perioada respectivă constituie vechime în muncă.

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă contractul individual de muncă poate înceta, numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți (art. 31 alin. 4¹).

Așa fiind, perioada de probă redevine o clauză de *dezicere* (de *denunțare*, de *desistare*) a contractului individual de muncă.

Este, însă, posibilă sesizarea instanței de judecată de oricare din părți dacă dezicerea de contract s-a realizat cu încălcarea legii, de exemplu, nu s-a respectat forma scrisă a comunicării, ori acesta a intervenit după expirarea perioadei de probă sau a fost săvârșit un abuz de drept etc.¹

17. Informarea persoanei care solicită angajarea. Elemente. Codul muncii instituie obligația angajatorului ca anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă să informeze persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele principale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

De altfel, și în cazul altor categorii de contracte părțile au obligația de a se informa reciproc².

Informarea trebuie să cuprindă cel puțin următoarele elemente (art. 17):

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

¹ Ion Traian Ștefănescu, *Modificările Codului muncii...* p. 46-47.

² A se vedea Vasile Pătulea, *Obligația de informare în formarea contractelor*, în „Revista de drept comercial”, nr. 6/1998, p. 75 și următ..

- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă.

Elementele enumerate trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

Conform art. 102 din Codul muncii, în cazul contractului individual de muncă cu timp parțial, se mai adaugă următoarele elemente:

- 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 sau înlăturării consecințelor acestora;

Dacă lipsesc aceste elemente se consideră că acel contract a fost încheiat pentru o normă întreagă.

Potrivit art. 18 din Codul muncii, atunci când salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica și informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare iar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului.

Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

De asemenea, se vor comunica acele informații prevăzute de legile speciale care reglementează criteriile specifice de muncă în străinătate.

18. Realizarea informării. Informarea este ulterioară înțelegerii părților și ea se realizează (împlinește) la momentul semnării formularului (de contract, de act adițional), formular care consfințește învoiala părților.

În temeiul alin 4¹ al art. 17 din Codul muncii, la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni.

Este o dispoziție utilă atât pentru persoana selectată sau salariat, cât și pentru angajator. Terțul poate fi din unitate (un alt salariat, un reprezentant sindical etc.), dar și unul din afara ei, de pildă un avocat, un expert etc.

Se prevede că în situația în care angajatorul nu-și execută obligația de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, 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. (art. 19).

Așa fiind, sancțiunea care poate interveni împotriva angajatorului, în baza textului citat, constă în acordarea de despăgubiri. Dar, condiția necesară pentru pretinderea lor o reprezintă existența unui prejudiciu, care trebuie, deci, dovedit de cel ce le solicită.

Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, se prevede că, între părți poate interveni un contract de confidențialitate (art. 17 alin. 5).

19. Contractul individual de muncă pe durată nedeterminată. Codul muncii actual conține *regula* (instituită și de art. 70 din Codul muncii anterior), potrivit căreia *contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată* și doar ca excepție se poate încheia pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege (art. 12).

O dispoziție asemănătoare se regăsește în art. 71 alin. 1 și 2 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

Durata nedeterminată a contractului nu afectează interesele salariatului ci, dimpotrivă, constituie o măsură de protecție pentru el, având menirea de a asigura dreptul la stabilitate în muncă. De asemenea, nu afectează nici interesele angajatorului, asigurându-se astfel o mai bună planificare și organizare a muncii, o modelare și perfecționare a calificării personalului.

20. Contractul individual de muncă pe durată determinată. Conform art. 12 alin. 2 din Codul muncii, contractul individual pe durată determinată se poate încheia numai în anumite condiții.

În acest sens, art. 81 enumeră cazurile în care este permisă durata determinată a contractului:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea temporară a activității unității;
- 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;

d¹) angajarea unei persoane, care în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

d²) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

d³) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.

Potrivit art. 80 alin. 2 din Codul muncii, „contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie”.

Deducem din text că forma scrisă a acestui contract este o condiție de validitate a lui (*ad validitatem*) și nu doar una de probă (*ad probationem*).

În lipsa formei scrise, precizează art. 16 alin. 2, se prezumă că acel contract „a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă”.

În art. 82 se prevede o *durată maximă* și anume 24 luni (alin. 1).

Dar, între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată și numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82 (24 de luni – art. 80 alin. 4). Sunt considerate contracte succesive cele încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract pe durată determinată (art. 80 alin. 5).

În conformitate cu dispozițiile art. 84 din Codul muncii, la încetarea celui de al treilea contract sau la expirarea termenului de 24 de luni, o nouă angajare poate fi făcută *numai cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată*.

Totuși această regulă nu se aplică:

a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;

b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;

c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute de legi speciale;

c¹) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe;

d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.

În oricare dintre cazurile enumerate, interdicția încheierii a cel mult trei contracte pe durată determinată, respectiv de nedepășire a termenului de 24 de

luni nu mai funcționează, drept consecință se pot încheia și patru sau mai multe astfel de contracte, ori depăși termenul indicat de text.

Art. 85 din Codul muncii instituie obligația angajatorilor de a informa salariatul cu contract 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 (alin. 1).

Modalitatea informării este simplă: un anunț afișat la sediul angajatorului. O copie a acestui anunț trebuie transmisă și sindicatului sau reprezentanților salariaților (alin. 2).

Referitor la condițiile de angajare, dispune art. 86 din Cod, „salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective”.

Sunt salariați permanenți comparabili cei ale căror contracte sunt încheiate pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate.

Atunci când nu există astfel de salariați în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile contractului colectiv de muncă aplicabil aceluia angajator. În cazul în care nu există un asemenea contract, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.

Prin urmare, în această din urmă ipoteză, comparația se face cu salariații altor unități.

21. Partea legală și partea convențională a conținutului contractului individual de muncă. Referindu-ne la conținut, avem în vedere drepturile și obligațiile celor două părți – salariatul și angajatorul -, clauzele acestui contract¹.

Analizând prin prisma clauzelor sale, contractul individual de muncă are, în conținutul său, o parte legală și una convențională.

Partea legală se referă la drepturi și obligații cuprinse în Codul muncii și în alte acte normative ce reglementează raporturile de muncă. În consecință, chiar dacă anumite clauze nu sunt prevăzute în mod expres în contract, ele rezultă din lege.

O serie de dispoziții, care reglementează contractul individual de muncă – ne referim la drepturile și obligațiile prevăzute în lege sau în alte acte normative – având caracter de ordine publică, duc la consecința că părțile nu pot deroga de la ele spre a crea salariatului un regim mai greu (defavorabil). Aceste dispoziții reprezintă un minim de garanție pentru salariați, încât orice clauză convențională contrară este nulă de drept. În schimb, părțile sunt libere să contracteze în condiții mai favorabile pentru salariați decât cele prescrise de lege.

Partea legală a contractului individual de muncă are o importanță deosebită în cazul personalului autorităților și instituțiilor publice, al altor unități bugetare. Salariile acestui personal, durata concediului de odihnă, inclusiv al celui suplimentar și cuantumul indemnizației acestui concediu sunt, ca regulă, prevăzute de normele legale.

¹ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 220 și următ..

Partea convențională reprezintă acea parte a contractului lăsată la liberul acord de voință al părților, dar, și în acest caz, cu respectarea normelor legale, a contractului colectiv de muncă, a ordinii publice și a bunelor moravuri. Drepturile și obligațiile cuprinse în actele normative care au caracter de ordine publică nu pot fi încălcate spre a se crea salariatului un statut defavorabil față de minimul legal; părțile pot să se înțeleagă însă în legătură cu o serie de condiții superioare pentru salariați, în raport cu prevederile actelor normative și ale contractelor colective de muncă.

Potrivit *modelului-cadru* al contractului individual de muncă, aprobat prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale¹, *acesta trebuie să cuprindă în mod obligatoriu următoarele elemente:*

- părțile contractului;
- obiectul său;
- durata contractului;
- locul de muncă;
- felul muncii;
- atribuțiile postului;
- condiții de muncă;
- durata muncii;
- concediul;
- salarizarea;
- drepturi specifice legate de sănătatea și securitatea în muncă;
- alte clauze (perioada de probă, perioada de preaviz etc.);
- drepturi și obligații generale ale părților;
- dispoziții finale (care privesc modificarea contractului, numărul de exemplare, organul competent să soluționeze conflictele în legătură cu respectivul contract).

Observăm, din cele de mai sus, întrepătrunderea dintre partea legală și cea convențională a contractului, simbioza lor. Voința părților concretizează dispozițiile legale în limitele prevăzute, dar câmpul lor de acțiune este suficient de extins, nu numai în ceea ce privește inserarea în contract a clauzelor obligatorii, ci și a altora, cu condiția să fie licite și morale.

Unele clauze pot fi considerate *esențiale*² (de pildă, durata contractului, felul și locul muncii, salariul), altele neesențiale (de exemplu, clauza de neconcurență, de mobilitate sau de confidențialitate).

22. Felul muncii. Un element esențial al contractului îl constituie felul muncii. Acesta trebuie să fie prevăzut în contract și nu poate fi modificat decât prin acordul părților sau în cazurile strict prevăzute de lege.

Criteriul principal pentru determinarea felului muncii îl reprezintă *profesia, meseria sau funcția*, completate cu menționarea pregătirii sau calificării profesionale.

Profesia este specialitatea (calificarea) deținută de o persoană prin studii.

¹ Ordinul nr. 64/2003 (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).

² A se vedea, de exemplu, Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...*, p. 261.

Meseria este complexul de cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, necesare pentru executarea anumitor operații de transformare și prelucrare a obiectelor muncii, sau pentru prestarea anumitor servicii.

Funcția este activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie funcțională de execuție sau de conducere¹.

Ea constă în totalitatea atribuțiilor sau sarcinilor de serviciu pe care persoana încadrată trebuie să le aducă la îndeplinire pe baza unei anumite calificări profesionale.

Funcțiile pot fi *de conducere*, adică cele ce conferă titularilor lor drepturi de decizie și comandă și *funcție de execuție* ceea ce înseamnă că acestora le revine sarcina transpunerii, sau realizării deciziilor conducătorilor.

Postul constă în adaptarea funcției la particularitățile fiecărui loc de muncă și la caracteristicile *titularului* ce îl ocupă, potrivit cerințelor de pregătire teoretică și practică, competență, responsabilități, atribuții și sarcini precise. Cu alte cuvinte, postul se caracterizează prin conținutul activității pe care trebuie să o desfășoare titularul, conținut stabilit în mod concret prin *fișa postului*.

Ocupația este activitatea utilă, aducătoare de venit (bani sau natură), pe care o desfășoară o persoană în mod obișnuit, într-o unitate economico-socială și care constituie pentru aceasta sursă de existență. *Ocupația* unei persoane poate fi exprimată prin *funcția sau meseria* exercitată.

Așa fiind, dacă profesia este specialitatea (calificarea) obținută prin studiu, ocupația este specialitatea (calificarea) exercitată efectiv la locul de muncă.

Sunt profesii care corespund cu ocupația, de exemplu: inginer constructor, învățător, strungar, constructor auto, altele diferă de ocupație, de exemplu, un jurist poate fi senator, un economist poate fi secretar de stat, un inginer agronom poate fi șef de fermă etc.

În sensul dreptul muncii, ocupația este cea care constituie felul de muncă.

23. Locul muncii. Este determinat de angajatorul și localitatea în care se prestează munca.

În temeiul art. 17 alin. 2 lit. b) din Codul muncii, în contract trebuie să se înscrie locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, părțile putând recurge în această ultimă situație *la clauza de mobilitate* reglementată de art. 25 din același cod.

Locul muncii poate fi determinat sau concretizat (într-o secție, atelier, birou, serviciu, etc.) dacă se precizează locul unde se lucrează efectiv; el apare, în acest caz ca sinonim cu noțiunea de post. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă² definește locul de muncă astfel: „cadru în care se desfășoară o activitate din care se obține un venit și în care se materializează raporturile juridice de muncă sau raporturile juridice de serviciu” (art. 5 pct. II).

Accepțiunea de mai sus a locului muncii este una juridică. Așa fiind, ea prezintă interes pentru conținutul contractul.

¹ A se vedea COR. *Clasificarea Ocupațiilor din România*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 18-19.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

Locul muncii, însă, poate avea și o accepțiune economică, care privește organizarea activității în cadrul angajatorilor, el desemnând subunitățile, compartimentele, departamentele etc. ale unității, de pildă, secțiile, sectoarele, atelierele, filialele, punctele de lucru, laboratoarele etc.¹.

Atât felul muncii, cât și locul muncii nu pot fi modificate, pe parcursul executării contractului decât prin acordul părților sau, unilateral, de către angajator, numai în cazurile prevăzute de lege.

24. Clauza de neconcurență. Prevăzută, expres de Codul muncii, ea poate fi negociată și cuprinsă în contractul individual de muncă.

Potrivit art. 21 din Cod, „la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență”.

Pentru a-și produce efectele, clauza menționată este supusă unor condiții, prevăzute expres în art. 21 alin. 2 și 3, art. 22 și art. 23 din Codul muncii.

Esențial este ca această clauză să fie prevăzută expres în contract, înscrisă, fie inițial cu ocazia încheierii lui, fie ulterior pe parcursul executării sale; în nici un caz ea nu poate fi subînțeleasă sau dedusă². Cu toate acestea, la fel ca în cazul contractului individual de muncă, forma scrisă este cerută numai *ad probationem*.³

În cuprinsul contractului trebuie prevăzute:

– în mod concret, activitățile ce sunt interzise salariatului (mai precis, fostului salariat), la data încetării contractului;

– cuantumul indemnizației lunare plătită de către angajator celui în cauză ce 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 a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale brute convenite acestuia pe durata contractului;

– perioada pentru care clauza își produce efectele, ce poate fi de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă;

– terții, firește în special comercianții, în favoarea cărora se interzice prestarea activității;

– aria geografică (localitatea, județul etc.) unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

Cu privire la perioada pentru care clauza de neconcurență își produce efectele, este de menționat că prevederile respective din Codul muncii (art. 22

¹ A se vedea, de exemplu, art. 22 alin. 1 din Normele generale de apărare împotriva incendiilor, aprobate prin Ordinul nr. 163/2007 al ministerului administrației și internelor (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 29 martie 2007).

² Ion Traian Ștefănescu, Ovidiu Macovei, Brândușa Vartolomei, *op. cit.*, p. 92.

³ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 19; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, *cit. supra*, p. 592; Alexandru Athanasie, Luminița Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii*, în „Pandectele Române” nr. 2/2003, p. 253; Șerban Beligrădeanu, *Aspecte esențiale referitoare la forma, conținutul și nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii*, în „Dreptul” nr. 6/2004, p. 36; Ovidiu Macovei, *Forma contractului individual de muncă*, în „Dreptul” nr. 2/2005, p. 79-86; Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă - prezent și perspective*, p. 110-113.

alin. 1), nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 lit. d), f), g), h) și j)¹, ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului (art. 22 alin. 2).

În conformitate cu art. 23 din Codul muncii, clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține. Iar la sesizarea sa ori a inspectoratului teritorial pentru muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei respective.

Sanctiunea în cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei în discuție constă în aceea că salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului, el având astfel o răspundere patrimonială față de acesta (art. 24).

Distinct de sancțiunea statornicită de Codul muncii, fostul salariat ar putea fi sancționat contravențional sau răspunde penal în cazul în care face concurență fostului său angajator, indiferent dacă este *sau nu* ținut de o clauză de neconcurență.²

25. Clauza de confidențialitate. Din îndatorirea (legală) de fidelitate, *decurge*, ca în cazul obligației de neconcurență, și *obligația de confidențialitate* a salariatului față de angajatorul său³.

Potrivit art. 26 din Codul muncii, prin intermediul ei părțile convin ca, pe toată durata contractului 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 sau în cele individuale de muncă.

În sens restrâns și expres, este vorba de obligația salariatului de a respecta secretul de serviciu⁴.

Prin clauza de confidențialitate nu sunt avute în vedere informațiile clasificate ori acele secrete stabilite de Legea nr. 182/2002⁵, și nici pe cele calificate drept confidențiale prin regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă, ci numai pe cele a căror divulgare este interzisă prin contractul individual de muncă printr-o clauză expresă (de confidențialitate)⁶.

Reglementarea clauzei de confidențialitate se justifică prin aceea că părțile, cu ocazia încheierii și apoi a *executării* contractului, iau cunoștință despre date și informații provenind de la fiecare dintre ele. Unele dintre acestea au, evident, un caracter confidențial. Pentru a-și proteja reciproc interesele, părțile pot negocia și introduce în contractul lor o atare clauză.

¹ Deci, prevederile respective nu sunt aplicabile în caz de:

- deces al salariatului sau declarare a morții ori punere sub interdicție a acestuia (art. 56 lit. a și b).
- nulitate a contractului individual de muncă (lit. e);
- interzicerea exercitării unei profesii sau unei funcții (lit. i);
- retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani (lit. k).

² A se vedea Ion Traian Ștefănescu, Ovidiu Macovei, Brândușa Vartolomei, *op. cit.*, p. 100-102.

³ Raluca Dimitriu, *Clauza de neconcurență ...*, p. 25. *Idem*, *Contractul individual de muncă...*, p. 169.

⁴ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 283.

⁵ Privind protecția informațiilor clasificate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 248 din 12 aprilie 2002), modificată ulterior. În aplicarea acestei Legi a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 585/2002 pentru aprobarea Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate în România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 485 din 5 iulie 2002), modificată ulterior.

⁶ Raluca Dimitriu, *Clauza de neconcurență ...*, p. 25; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 283.

De altfel, în art. 17 alin. 5 din același Cod, se prevede că, referitor la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un *contract de confidențialitate*. Un astfel de contract se „prelungeste” după nașterea raportului juridic de muncă prin clauza de confidențialitate.

Sanctiunea care se aplică în caz de nerespectare a obligației asumate de oricare dintre părți constă în plata de daune-interese. Aceasta presupune ca cel vătămat (angajatorul sau salariatul) să sesizeze instanța competentă, să probeze existența clauzei, lezarea dreptului său și producerea pagubei.

Desigur că încălcarea obligației asumate prin contractul individual de muncă poate determina și răspunderea disciplinară a salariatului vinovat.

26. Clauza de mobilitate. Este reglementată de art. 25 din Codul muncii. Părțile pot stabili, în considerarea specificului muncii, ca executarea obligațiilor de serviciu de către salariat să nu se realizeze într-un loc stabil de muncă, beneficiind, în schimb, de prestații suplimentare în bani sau în natură.

Dispozițiile acestui text trebuie coroborate cu cele ale art. 17 alin. 2 lit. h din același Cod referitoare la locul muncii ce trebuie înscris în contract.

În mod obișnuit, mobilitatea va presupune delegări frecvente ale salariatului și poate, uneori, detașarea lui.

27. Alte clauze facultative. Părțile pot înscrie în contractul lor și alte clauze, de pildă:

- clauza de stabilitate;
- clauza de prelungire;
- clauza de obiectiv (sau de rezultat);
- clauza de conștiință;
- clauza de risc;
- clauza de restricție a timpului liber etc.

În continuare, ne vom referi, succint, la aceste clauze.

28. Clauze interzise. Libertatea părților în ceea ce privește negocierea contractului individual de muncă nu este absolută. Ea trebuie circumscisă legii, ordinii publice, bunelor moravuri. De aceea, unele clauze sunt interzise, ele nu pot fi înscrise în contract, în caz contrar fiind nule de drept.

Intră în această categorie, de pildă, clauzele prin care salariații ar putea *renunța la drepturile* ce le sunt conferite de lege¹ (dreptul la salariu, la concediu de odihnă plătit etc.).

Nu este permisă *nici clauza de exclusivitate* prin care salariatul s-ar obliga să *nu lucreze la nici un alt angajator în timpul liber* (adică să nu cumuleze două sau mai multe funcții).² S-ar încălca astfel libertatea constituțională³ și legală a muncii¹, dreptul la cumulul de funcții.²

¹ Art. 38 din Codul muncii.

² Clauza de exclusivitate nu se confundă cu clauza de neconcurență deoarece nu-i interzice salariatului să se încadreze la un angajator concurent, *ci la orice alt angajator*.

³ A se vedea art. 41 alin. 1 din Constituția României.

De asemenea, sunt interzise:

- clauze prin care s-ar limita exercițiul libertății sindicale³;
- clauze prin care s-ar restrânge dreptul la grevă⁴;
- clauze prin care s-ar interzice demisia⁵ etc.

29. Necesitatea formei scrise a contractului individual de muncă.

Contractul individual de muncă trebuie încheiat în scris. Este o cerință prevăzută de Codul muncii (în art. 16 alin. 1), conform căruia, contractul de muncă se încheie în baza consimțământului părților, *în formă scrisă*, în limba română. Este o obligație care revine angajatorului; neîndeplinirea ei constituie contravenție care se sancționează cu amendă (art. 276 alin. 1 lit. e).

Menționăm că în practică trebuie utilizat modelul cadru al contractului individual de muncă aprobat prin *Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale*⁶.

Forma scrisă, deși are o însemnătate incontestabilă pentru concretizarea voinței părților, pentru precizarea drepturilor și obligațiilor lor reciproce și, pe cale de consecință, pentru dovedirea ulterioară a conținutului real al raportului juridic, nu reprezintă o condiție de validitate (*ad validitatem*), ci una de probă (*ad probationem*). Ea a fost reglementată în interesul părților, în special al salariatului, pentru a-și asigura un mijloc de probă sigur și ușor de administrat.

În lipsa înscrisului, consecințele sunt următoarele:

- contractul individual de muncă există (în sens de *negotium*) și își produce efectele, dacă s-a realizat concret acordul părților;
- se prezumă că el a fost încheiat pe o durată nedeterminată;
- existența contractului se poate dovedi prin orice mijloc legal de probă (început de probă scrisă, martori, prezumții)⁷.

30. Formalitatea dublului exemplar. În cazul unei convenții sinalagmatice, pentru ca actul care o constată să servească ca mijloc de probă, trebuie să fie redactat în atâtea exemplare câte părți sunt și acest lucru să rezulte din act (art. 1179 din Codul civil). Lipsa acestei formalități nu atrage nulitatea convenției, ci actul, în lipsa formalității dublului exemplar, servește ca un început de probă scrisă și ca atare, este susceptibil de a fi completat prin orice mijloc de probă, martori sau prezumții. Prin urmare, formalitatea dublului exemplar *este cerută de lege ca un mijloc de probă*, și nu ca o condiție de care să depindă existența convenției.

Pentru o analiză a acestui text, a se vedea Raluca Dimitriu, *Dreptul la muncă în legislația românească actuală*, în „Dreptul” nr. 10/1997, p. 37 și urmât.

¹ A se vedea art. 3 din Codul muncii.

² A se vedea art. 35 din Codul muncii.

³ A se vedea art. 219-221 din Codul muncii și art. 2 și 7 din Legea sindicatelor nr. 54/2003.

⁴ A se vedea art. 45 din Constituție și art. 250 din Codul muncii.

⁵ A se vedea art. 79 din Codul muncii.

⁶ Ordinul nr. 64/2003 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003), modificat și completat prin Ordinul nr. 76/2003 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 159 din 12 martie 2003).

⁷ A se vedea art. 16 alin. 2 și 4 Codul muncii.

31. Înregistrarea contractului individual de muncă. Legislația în vigoare prevede o *dublă înregistrare* a contractului în discuție: în registrul general de evidență a salariaților (art. 34 din Codul muncii); la inspectoratul teritorial de muncă¹.

Privind cea de a doua situație, potrivit dispozițiilor Legii nr. 130/1999, sunt supuse înregistrării la inspectoratele teritoriale de muncă contractele următoarelor categorii de angajatori:

- a) persoanele fizice;
- b) societățile comerciale cu capital privat;
- c) asociațiile cooperatiste;
- d) asociațiile familiale;
- f) asociațiile, fundațiile, organizațiile sindicale și patronale;
- g) orice alte organizații care sunt constituite și funcționează potrivit legii române (art. 1).

Obligația de înregistrare trebuie îndeplinită în termen de 20 de zile de la încheierea contractului.

Organul competent poate refuza înregistrarea dacă nu au fost respectate dispozițiile legale cu ocazia încheierii acestui contract. Inspectoratele pot aproba unor angajatori să păstreze și să completeze carnetele de muncă, *având însă obligația:*

- să depună lunar dovezile de calculare a drepturilor salariale, până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se face plata;
- să prezente carnetele de muncă, la încetarea contractelor individuale de muncă ale salariaților, în vederea certificării înscrisurilor efectuate (art. 3).

32. Cumulul de funcții. *Funcția* reprezintă² expresia sintetică și generalizată a ansamblului de atribuții și sarcini de serviciu, corespunzătoare unei anumite specialități, profesii sau activități de profil administrativ sau de specialitate (tehnic, economic, juridic, artistic, didactic, de cercetare, medical ș.a.); în situațiile muncitorilor, echivalentul funcției îl constituie *meseria*.³

Una din clauzele esențiale ale contractului individual de muncă este *felul muncii*, exprimat tocmai prin funcția, meseria sau ocupația ce urmează a fi exercitată de cel în cauză.

Termenul de *cumul* provine din cuvântul latinesc „*cumulus*”, având semnificația de grămadă. În cazul discutat, este vorba de mai multe funcții plătite.

Codul muncii, reglementând cumulul de funcții, are în vedere numai activitatea desfășurată pe baza contractelor individuale de muncă (art. 35 alin. 1).

Regula – admisibilitatea cumulului de funcții. Art. 35 alin. 1 din Codul muncii prevede că „orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor

¹ Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 190 din 20 martie 2007).

² Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Dicționar de drept al muncii*, Editura Lumina Lex, București, 1997, p. 78.

³ A se vedea și C.O.R: *Clasificarea Ocupațiilor din România*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 18-19.

contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea”.

Este evident că un cumul de funcții poate avea loc nu numai la angajatori diferiți, ci chiar la același angajator (prin încheierea cu acesta a încă unui alt contract de muncă indiferent de natura activității).

Excepția – inadmisibilitatea cumulului de funcții. Conform alin. 2 al art. 35 din Codul muncii, de la regula admisibilității cumulului de funcții fac excepție *situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumul.*

În realitate, se prevăd excepții de la regulă, nu incompatibilități.

Unele dispoziții din Constituția României privind aceste excepții, au fost reluate în anumite legi care stabilesc o serie de incompatibilități pentru: Președintele României, membrii Guvernului, ai Curții de Conturi, judecători, procurori etc. Aceștia nu pot fi încadrați în nici o altă funcție sau, după caz, cu titlu de excepție, doar în unele funcții.

Dispozițiile Codului muncii privind cumulul de funcții sunt completate cu alte reglementări¹ în sensul că angajarea prin cumul la un organ al puterii executive sau la o unitate bugetară se poate face numai cu acordul conducerii unității la care persoana în cauză are funcția de bază, dacă o parte din programul funcției cumulate se suprapune programului de la funcția în care este încadrată.

Există și anumite limite în cumularea a două sau mai multe funcții.

De pildă, conform art. 2 alin. 6 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 234/2006², contractul de ucenicie la locul de muncă nu poate fi cumulat cu un alt astfel de contract.

33. Excepții de la posibilitatea cumulului de funcții. Art. 35 alin. 2 din Codul muncii prevede că fac excepție de la regula cumulului de funcție situațiile în care prin lege sunt prevăzute anumite incompatibilități.

Dispoziții constituționale, reluate în anumite legi, statornicesc o serie de incompatibilități pentru Președintele României, membrii Guvernului, ai Curții de Conturi, judecători și procurori, în sensul că toți aceștia nu pot fi încadrați, în nici o altă funcție sau, cu titlu de excepție, doar în unele funcții.

Art. 80 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției³ prevede: „incompatibilitățile privind demnitățile publice și funcțiile publice sunt cele reglementate de Constituție, de legea aplicabilă autorității sau instituției publice în care persoanele ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică își desfășoară activitatea precum și de dispozițiile prezentului titlu”.

¹ A se vedea, de exemplu, Legea nr. 53/1991 privind indemnizațiile și celelalte drepturi ale senatorilor, deputaților, precum și salarizarea personalului din aparatul Parlamentului României; Legea nr. 40/1991 cu privire la salarizarea Președintelui și Guvernului României, precum și a personalului Președinției, Guvernului și celorlalte organe ale puterii executive; Hotărârea Guvernului nr. 281/1993 cu privire la salarizarea personalului din unitățile bugetare etc.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 196 din 2 martie 2006.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 251/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 574 din 4 iulie 2006).

34. Angajatorul unde se exercită funcția de bază și obligațiile lui. Potrivit art. 35 alin. 3 din Codul muncii, „salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază”.

Nu este vorba de un loc propriu-zis, ci tot de un angajator, persoană juridică sau fizică, de o „unitate” în sens general. Cu alte cuvinte, acest „loc” este unul dintre angajatorii cu care cel în cauză se află în raporturi juridice de muncă. Din acest punct de vedere, părea mai indicată sintagma din vechea reglementare – „unitatea unde persoanele respective vor avea funcția de bază” (art. 2 din Legea nr. 2/1991, acum abrogată).

Apreciem că „alegerea” nu reprezintă un act discreționar al salariatului, ci este necesar și consimțământul angajatorului unde se află acel loc de muncă. Numai după ce s-a convenit astfel se va putea face comunicarea către ceilalți angajatori.

Angajatorul în care se exercită funcția de bază realizează următoarele activități:

- reține și virează impozitul pe veniturile din salariu la bugetul de stat;
- calculează și virează lunar contribuția de asigurări sociale pe care o datorează bugetului asigurărilor sociale de stat, împreună cu contribuțiile individuale reținute de la asigurați;
- reține și virează caselor de asigurări de sănătate contribuția pentru asigurările sociale de sănătate;
- reține și virează spre păstrare fondul necesar pentru plata indemnizației de șomaj în contul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă etc.

35. Consecințe privind încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă. Contractul colectiv de muncă unic la nivel național prevede că în cazul reducerii de personal, după desființarea posturilor vacante, măsura va afecta în primul rând, contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul (art. 81 alin. 1 lit. a).

Numai după aceea, măsura va afecta celelalte contracte individuale de muncă (ale persoanelor care nu îndeplinesc condițiile de pensionare și ale celorlalți salariați).

36. Obligativitatea contractului față de părți. Contractul individual de muncă este obligatoriu pentru cele două părți ale sale – angajator (patron) – angajat (salariat) în virtutea principiului înscris în art. 969 din Codul civil potrivit căruia „*convențiile legal făcute au putere de lege între părțile contractante*”.

Așa fiind, părțile nu se pot sustrage de la obligativitatea contractului legal încheiat, ci ele trebuie să-și execute întocmai obligațiile lor: salariatul să presteze munca, angajatorul, în principal, să plătească această muncă.

În virtutea obligativității menționate, oricare dintre părți, ca titulară a drepturilor dobândite prin contract, este îndreptățită să pretindă satisfacerea acestor drepturi.

În acest sens art. 8 alin. (1) din Codul muncii prevede că, „relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe”.

37. Privire generală asupra drepturilor angajatorului reglementate de Codul muncii. Conform art. 40 alin. 1 din acest act normativ¹, 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 aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu salariaților, 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.

De aceea, raportul juridic de muncă se caracterizează prin subordonarea salariaților față de angajatorul lor.

Dar, evident, puterea angajatorului nu poate fi nelimitată. Ea trebuie să se încadreze în dispozițiile legii, să respecte drepturile salariaților, demnitatea lor, fără acte discriminatorii².

38. Elaborarea regulamentului intern. Angajatorul dispune de prerogativa stabilirii regulilor de desfășurare a activității în unitate³ prin intermediul regulamentului intern⁴.

Întocmirea acestui regulament este atributul exclusiv al angajatorului, sindicatul sau reprezentanții salariaților fiind doar consultați. Această consultare este, deci, facultativă; prin urmare, și în lipsa ei regulamentul este valabil.

Dar, consultarea este recomandabilă; participând la elaborarea lui și salariații, se creează astfel premisa respectării acestuia de către destinatarii săi.

Din dispozițiile art. 262 alin. 2 din Codul muncii, care se referă la angajatorii persoane juridice, precum și ale art. 258 lit. a și lit. b în care se utilizează termenul de „unitate”, rezultă că regulamentul intern este atributul angajatorilor persoane juridice.

În spiritul prevederilor art. 257 din același Cod, potrivit cărora regulamentul intern se întocmește „cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților”, se poate aprecia că se elaborează un astfel de regulament numai de către angajatori unde există sindicat sau, după caz, funcționează instituția reprezentanților salariaților.

În cazul angajatorilor nou înființați, este prevăzut un termen de 60 de zile în care urmează să fie elaborat; termenul începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice (art. 262 din Codul muncii).

În conformitate cu art. 258 din același Cod, regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

¹ Art. 40. alin. 1 lit. b a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 aprobată prin Legea nr. 371/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1147 din 19 decembrie 2005).

² A se vedea Ovidiu Ținca, *Poziția angajatorului în raport cu salariatul său în cadrul contractului individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 2/2004, p. 50-51.

³ A se vedea art. 257 din Codul muncii.

⁴ Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 52.

- 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 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.

Desigur că regulamentul poate să conțină și alte dispoziții decât cele precizate în textul citat.

Singura condiție este ca acestea să nu contravină legii.

După adoptarea lui, regulamentul urmează să fie adus la cunoștința salariaților. El se afișează la sediul angajatorului (art. 259 alin. 4) și produce efecte de la data încunoștințării (art. 259 alin. 1). Firește că salariații trebuie informați despre modificările aduse acestui document (art. 260).

Salariatul care consideră că prin regulamentul intern i se încalcă un drept se poate adresa angajatorului, făcând dovada acestei încălcări. Nemulțumit de răspunsul primit, el se poate adresa instanțelor judecătorești, în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate (art. 261).

Din moment ce salariatul a luat cunoștință de prevederile regulamentului și nu a avut obiecții în privința conținutului, acestea dobândesc un caracter imperativ, iar respectarea lor este obligatorie.

39. Evaluarea profesională a salariaților. Este un drept al angajatorului ce rezultă, cu caracter general, din art. 40 din Codul muncii, precum și din alte texte ale acestui Cod. Evaluarea este prevăzută și de alte acte normative.

Are loc nu numai la încheierea contractului individual de muncă¹, art. 29 alin. 1 din Codul muncii prevăzând „verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea”, ci și ulterior în decursul executării contractului, după caz, în considerarea menținerii sau promovării în funcție (post) etc., în scopul stabilirii salariului, în vederea concedierii pentru necorespondere profesională sau în cazul utilizării *clauzei de dezicere* în perioada de probă², etc.

Angajatorul este în drept să procedeze oricând pe parcursul executării contractului individual de muncă la evaluarea salariaților, respectând însă *principiul bunei credințe în relațiile de muncă* (art. 8 alin. 1 din Codul muncii), precum și pe cel referitor la exercitarea drepturilor „*numai potrivit scopului economic și social*” (art. 3 alin. 1 din Decretul nr. 31/1954). El poate organiza evaluarea, după caz, fie periodic în condițiile și la termenele înscrise în regulamentul intern, fie ocazional, când consideră că această măsură se impune,

¹ A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Evaluarea profesională efectuată de către angajator pe durata executării contractului individual de muncă*, în „Dreptul” nr. 6/2006, p. 116.

² A se vedea art. 31 din Codul muncii.

în scopul folosirii mai eficiente a resurselor umane de care dispune, îmbunătățirii activității, creșterii rentabilității și productivității muncii etc.¹

Evaluarea personalului este prevăzută expres în diverse acte normative, de pildă:

– art. 13 alin. 5 din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic (în redactarea dată prin Legea nr. 349/2004²) reglementează „*evaluarea obiectivă*” (dacă nu se organizează concurs), în cazul în care restrângerea de activitate vizează două sau mai multe persoane de aceeași specialitate;

– art. 16 alin. 1 din Legea nr. 279/2005³ dispune că „*evaluarea finală a pregătirii tehnice și practice a ucenicului este organizată de angajator*”;

– art. 386 și art. 479 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății⁴ prevede „*atestarea competenței profesionale a medicilor și medicilor dentiști care și-au întrerupt activitatea profesională ori s-au aflat într-o stare de incompatibilitate mai mare de 5 ani, în vederea reluării activității medicale*”;

– art. 6 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2007⁵, a prevăzut „*creșterea salarială*” în urma evaluării performanțelor profesionale individuale ale fiecărui salariat etc.

Au fost elaborate și acte normative speciale privind procedura de evaluare.⁶

40. Privire generală asupra obligațiilor angajatorului prevăzute de Codul muncii. Conform art. 40 alin. 2 din acest act normativ, „angajatorului îi revin în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor ce privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă⁷;

d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;⁸

e) să consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

¹ Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 125.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 683 din 29 iulie 2004.

³ Privind ucenicia la locul de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 907 din 11 octombrie 2005).

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 28 aprilie 2006, modificată ulterior.

⁵ Ordonanța Guvernului nr. 10/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 80 din 1 februarie 2007) a reglementat creșterile salariale ce s-au acordat în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 și Legii nr. 154/1998, a fost aprobată cu modificări prin Legea nr. 231/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 474 din 16 iulie 2007).

⁶ De exemplu, Regulamentul privind criteriile și metodologia de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului de probațiune, aprobat prin Ordinul nr. 928/c/2007 al ministrului justiției (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 256 din 17 aprilie 2007).

⁷ A se vedea *infra* Cap.X „Salarizarea” și Cap.XI „Timpul de muncă și timpul de odihnă”.

⁸ Textul de la lit. d a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, aprobată prin Legea nr. 371/2005.

- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați;
- 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”.

41. Drepturi ale salariaților prevăzute de Codul muncii. Cu caracter general, art. 6 alin. 2 din Codul muncii dispune: „Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale”. Alin. 3 prevede că „pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare”.

Detaliind, art. 39 alin. 1 din același Cod, enumeră principalele drepturi ale salariaților:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediul 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.

Art. 38 din Codul muncii dispune: „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”.

Conform art. 40 alin. 2 lit. c din Cod, angajatorul are, printre alte obligații pe aceea de a acorda salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă”.

42. Obligații ale salariaților. Potrivit art. 39 alin. 2 din Codul muncii, salariaților le revin, în principal, următoarele obligații:

- a) de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce le revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii;

f) obligația de a respecta secretul de serviciu;

Această ultimă obligație o include și pe cea de respectare a secretului profesional¹.

43. Suspendarea contractului individual de muncă. Noțiune. Executarea contractului individual de muncă reprezintă un proces ce se desfășoară în timp. În acest interval pot interveni anumite împrejurări, prevăzute chiar de lege, care să împiedice temporar îndeplinirea obiectului și efectelor contractului, deci a obligațiilor reciproce ale părților. Survine astfel suspendarea acestuia².

Instituția suspendării constituie una din modalitățile prin care dreptul muncii asigură protecția (ocrotirea) salariatului.

Suspendarea contractului este în realitate o suspendare a principalelor sale efecte – prestarea, muncii și plata acesteia – ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viață. Ea se deosebește de încetarea contractului de muncă, care presupune dispariția efectelor sale.

Suspendarea reprezintă un rezultat determinat de aplicarea și funcționarea a două principii fundamentale din dreptul muncii și anume:

– *stabilitatea raporturilor de muncă*, care impune cu necesitate menținerea în ființă a contractului;

– *caracterul sinalagmatic al acestui contract care presupune prestații succesive*, iar atunci când o parte încetează în mod temporar executarea obligațiilor asumate, cealaltă să procedeze în mod simetric la sistarea temporară a îndatoririlor sale. Deoarece contractul de muncă face parte din categoria celor cu executare succesivă, când va exista o discontinuitate temporară în îndeplinirea prestațiilor prin care, în mod normal, se realizează însuși obiectul acestuia de către salariat, vom asista și la încetarea temporară a prestațiilor corelate din partea angajatorului.

În executarea obligațiilor există o anumită ordine ce nu poate fi inversată: obiectul contractului se realizează în timp, întâi prin prestarea muncii de către salariat, și numai după aceea se naște obligația angajatorului de a-l remunera. Această ordine în executarea prestațiilor nu poate fi inversată, plata anticipată a salariului nefiind, în principiu, posibilă. Consecința acestei reguli constă în aceea că suspendarea contractului are loc numai atunci când obiectul nu se realizează prin prestațiile succesive la care salariatul s-a obligat și nu în cazul în care, din diferite motive, nu este plătit salariul la termenul convenit de părți.

În situația în care angajatorul nu și-ar fi îndeplinit obligația de a plăti salariul, persoana încadrată nu poate refuza prestarea muncii, invocând excepția *non adimpleti contractus*, ci are deschisă calea acțiunii în justiție pentru obligarea angajatorului la executarea prestației ce-i revine³.

¹ Potrivit art. 298 din Codul penal, divulgarea unor date sau informații care nu sunt destinate publicității, de către cel care le cunoaște datorită atribuțiilor de serviciu, dacă fapta este de natură să producă pagube, se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani.

² A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura Lumina Lex, București, 2001, p. 290 și următ..

³ A se vedea și Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii – Partea a III-a*, în „Pandectele Române” nr. 5/2003, p. 236-237; *Idem*, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 91.

Cu titlu de excepție însă, suspendarea contractului se poate datora culpei angajatorului, și anume în *cazul anulării* concedierii salariatului. Pe perioada de la data desfacerii și până la reintegrarea în muncă a celui în cauză contractul de muncă se află în *situația juridică de suspendare*.

Pentru definirea exactă a noțiunii de suspendare, trebuie menționat că nu în toate cazurile în care salariatul nu prestează munca este vorba de suspendarea contractului. Prin însăși natura ei, prestarea muncii este discontinuă, perioadele de muncă alternând cu cele de odihnă. Dar, nici repausul de la o zi la alta, ori cel de la sfârșitul săptămânii, nici cel din sărbătorile legale sau perioada în care salariatul se află în concediu de odihnă nu pot fi considerate ca suspendări ale contractului. Acestea sunt întreruperi firești ale muncii pentru ca salariatul să-și poată reface forța de muncă și țin de însuși specificul contractului respectiv.

Cazurile de suspendare. Neîndeplinirea temporară a executării prestațiilor de către salariat poate fi generată de diverse cauze, unele rezidând din voința părților, altele acționând independent, fiind exterioare voinței lor. Tot astfel, se pot deosebi cazuri în care suspendarea¹ își are sursa numai în voința unei părți sau împrejurări ce sunt determinate de fapta terților.

Există, prin urmare, mai multe cazuri de suspendare și anume:

- suspendarea de drept;
- suspendarea din inițiativa salariatului;
- suspendarea din inițiativa angajatorului;
- suspendarea prin acordul părților;

44. Suspendarea de drept. Intervine în virtutea legii, din pricina unor împrejurări ce, independent de voința părților, fac cu neputință prestarea muncii. Potrivit art. 50 din Codul muncii, contractul se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantina;
- d) efectuarea serviciului militar;
- e) exercitarea unei funcții în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel²;
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) forța majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

45. Suspendarea din inițiativa salariatului. Conform art. 51 din Codul muncii, „contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului în următoarele situații:

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

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

² Text modificat prin Legea nr. 480/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 18 noiembrie 2003).

b) concediul 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;

c) concediul paternal;

d) concediul pentru formare profesională;

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

f) participarea la grevă;

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.”¹

46. Suspendarea din inițiativa angajatorului. În temeiul art. 52 alin. 1 din Codul muncii, contractul poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile;

b) ca sancțiune disciplinară;

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

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

e) pe durata detașării.

47. Suspendarea prin acordul părților. Salariatul și angajatorul pot conveni, la data încheierii contractului ori pe parcursul executării acestuia, cu privire la suspendarea principalelor sale efecte: prestarea muncii și plata salariului. Această înțelegere poate avea loc în cursul executării contractului (este cazul concediilor fără plată) sau chiar în momentul încheierii contractului, când salariatul își poate da acordul de principiu asupra unor eventuale împrejurări ulterioare (de exemplu, în cazul trimiterii lui să urmeze o școală sau un curs de perfecționare).

Cazurile de suspendare prin acordul părților, potrivit art. 54 din Codul muncii, sunt:

a) concediul fără plată pentru studii;

b) concediul fără plată pentru interese personale;

c) la aceste două cazuri de suspendare poate fi adăugat și cel privind desfășurarea activităților în cadrul echipelor „SALVAMONT”.

48. Procedura suspendării. Codul muncii nu cuprinde dispoziții de procedură cu privire la suspendarea contractului individual de muncă.

De la caz la caz însă, în practică, suspendarea se materializează într-un act al angajatorului, de exemplu, în situația suspendării din funcție, sau ca sancțiune

¹ Text introdus (art. 51 alin. 2) prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005.

disciplinară, a detașării etc. Alteori, ea este rezultatul unui acord de voință (concediu fără plată, rezervarea postului cadrelor didactice).

În toate cazurile, însă, este util ca angajatorul să emită o decizie (dispoziție, ordin etc.) prin care:

- să dispună suspendarea ori să constate existența unei cauze de suspendare;

- să precizeze temeiul legal;

- să menționeze durata (perioada) suspendării (termenul până la care își produce efectele).

Actul respectiv al angajatorului constituie temeiul efectuării înscrierilor necesare în registrul general de evidență a salariaților și în carnetele lor de muncă.

49. Efectele suspendării. Suspendarea contractului constituie, în realitate o suspendare a efectelor sale principale: prestarea muncii de către salariat și, în mod corelativ remunerarea muncii de către angajator (art. 49 alin. 2 din Codul muncii).

Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne (art. 49 alin. 3)¹.

Dar, în cazul suspendării pentru fapte imputabile salariatului, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat (art. 49 alin. 4).

În cele mai multe din situații salariatul nu este lipsit de venituri, *ci primește diferite indemnizații* (de pildă, în caz de incapacitate temporară de muncă, de concediu de maternitate, etc.), sau chiar *salariu*, dar de la un alt angajator (de exemplu, în cazul detașării, al îndeplinirii unei funcții de conducere în sindicat) etc.

În cazurile suspendării contractului pe durata cercetării disciplinare prealabile, ca sancțiune disciplinară sau ca urmare a plângerii penale sau trimiterii în judecată a salariatului dacă se constată nevinovăția celui în cauză, acesta 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).²

Salariatul beneficiază de vechime în muncă³ în caz de:

- detașare;

- efectuarea serviciului militar;

- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 3 sau 7 ani;

- participarea la cursuri sau stagii de formare profesională la inițiativa angajatorului etc.

Nu beneficiază de vechime în muncă în caz de:

- suspendare a contractului de muncă ca sancțiune disciplinară sau de absențe nemotivate;

¹ Text modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005.

² Text modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, aprobată prin Legea nr. 371/2005.

³ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 328-329.

– concediu fără plată etc.

În mod firesc, suspendarea încetează la momentul dispariției cauzei care a determinat-o. De multe ori, este vorba de o dată certă ce se cunoaște de la începutul suspendării (de pildă, în cazul concediului de maternitate, al concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani, al detașării, al trimiterii la o școală sau la un curs de calificare). Alteori această dată nu se cunoaște (de exemplu, în cazul incapacității temporare de muncă, al suspendării pentru fapte penale incompatibile cu funcție deținută etc.).

La încetarea suspendării, salariatul urmează să se prezinte la locul de muncă pentru a-și relua activitatea, iar angajatorul are obligația de a-l reprimi. Nerespectarea acestor obligații poate atrage răspunderea celui aflat în culpă. De pildă, salariatul poate fi sancționat disciplinar, inclusiv cu concedierea, iar angajatorul poate fi obligat de organul de jurisdicție competent să-l reintegreze în muncă pe cel în cauză și să-i plătească despăgubiri pe perioada până la reintegrarea efectivă.

50. Modificarea contractului individual de muncă. Executarea contractului este guvernată de *principiul stabilității în muncă*, ceea ce presupune că modificarea și încetarea lui pot interveni numai în condițiile prevăzute de lege¹.

Potrivit art. 41 alin. 3 din Codul muncii, modificarea se referă la 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.

Modificarea contractului constă în mod obișnuit în *trecerea salariatului într-un alt loc de muncă sau într-o altă activitate în mod temporar sau definitiv*. Ea poate fi determinată atât de organizarea mai bună a muncii, de anumite necesități social-economice, dar și de unele interese personale ale salariaților.

Modificarea prin acordul părților nu este, de regulă, supusă unor restricții sau limitări. Însă, printr-o astfel de măsură nu trebuie să se aducă vreo știrbire drepturilor salariaților care sunt ocrotite prin dispoziții imperative ale legii, și ca atare, exclusiv orice tranzacție, renunțare sau limitare (art. 38 din Codul muncii). Dimpotrivă, modificarea unilaterală este în principiu interzisă, fiind posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de lege, de pildă în cazul delegării și detașării.

Modificarea contractului se va realiza cu respectarea prevederilor art. 17 alin. 1, 2 și 4 și de art. 19 din Codul muncii, angajatorul având obligația de a informa salariatul cu privire la clauzele care urmează să le modifice.

Inadmisibilitatea modificării unilaterale se referă, în special, numai la elementele esențiale ale contractului și anume *felul muncii*, determinat atât de calificarea profesională, cât și de funcția sau meseria încredințată, *locul muncii*,

¹ Este aplicarea principiului general prevăzut în art. 969 din Codul civil, conform căruia convențiile legal încheiate au putere de lege între părțile contractante.

prin care se înțelege unitatea și localitatea, unde se prestează munca, precum și salariul¹.

Cu toate acestea, art. 48 din Codul muncii prevede că angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca o măsură de protecție a salariatului.

51. Clasificarea cazurilor de modificare a contractului individual de muncă. Există mai multe cazuri de modificare a contractului; ele pot fi clasificate în funcție de anumite criterii, astfel:

a) după elementul (sau elementele) contractului individual de muncă supuse modificării:

- unitatea (detașare);
- felul muncii (detașare, trecerea într-o altă muncă);
- locul muncii (delegare, detașare);
- salariul.

b) după cum este sau nu nevoie de consimțământul salariatului:

- unilaterale (delegarea, detașarea);
- convenționale (trecerea în altă muncă);

c) după durata contractului individual de muncă:

- temporare (delegare, detașare, trecerea temporară în altă muncă);
- definitive (trecerea definitivă în altă muncă).

52. Delegarea

Delegarea este reglementată, de art. 42-44 din Codul muncii.

Ea constă în *executarea temporară de către salariat, din dispoziția angajatorului, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu, în afara locului său de muncă* (art. 43).

Din definiția dată, rezultă mai multe caracteristici ale delegării.

Delegarea este o *măsură obligatorie* luată prin dispoziția (decizia, ordinul) angajatorului, astfel încât refuzul nejustificat al salariatului de a o aduce la îndeplinire reprezintă o încălcare a îndatoririlor de serviciu, care poate atrage chiar concedierea. Măsura însă trebuie să fie legală; ea se justifică numai prin interesele serviciului.

Evident că dispoziția de delegare este *un act de dreptul muncii*.

Dacă sub aspectul legalității, delegarea este supusă controlului organelor de jurisdicție a muncii², oportunitatea ei rămâne exclusiv la aprecierea angajatorului, care poartă răspunderea pentru buna organizare a muncii.

De obicei, dispoziția de delegare se dă pe un formular tipizat. Această condiție nu privește însă validitatea delegării, ca act juridic, ci decurge din necesitatea respectării disciplinei financiare la acordarea și justificarea drepturilor bănești.

¹ A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Limitele dreptului unității de a dispune modificarea definitivă a contractului de muncă prin actul ei unilateral*, în „Revista română de drept”, nr. 9-12/1998, p. 49, precum și bibliografia indicată la nota 15.

² A se vedea Sanda Ghimpu, L. Miller, *Delegarea, detașarea și transferarea angajaților*, Editura Științifică, București, 1965, p. 68-73; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 304.

Delegarea se dispune pe o anumită *durată de timp*. Într-adevăr, această măsură este luată pe un termen de până la 60 de zile, putând fi prelungită, cu acordul salariatului, cu încă cel mult 60 de zile¹. Prin urmare, numai pentru prima perioadă de 60 de zile delegarea are caracter obligatoriu.

Perioadele de delegare nu se referă la zilele lucrătoare, ci la zilele calendaristice.

În cazul delegării, elementul contractului de muncă supus modificării este *locul obișnuit de muncă*, acesta putând fi sediul angajatorului, o unitate componentă sau o subunitate. Esențial pentru delegare este ca locul în care ea se efectuează să nu fie *locul obișnuit de muncă*.

Celelalte elemente esențiale ale contractului – felul muncii și salariul – nu pot fi modificate.

Delegarea presupune existența *unui acord prealabil între angajator și unitatea* la care este trimis salariatul. Acest acord trebuie să se refere la desfășurarea muncii la locul delegării, precum și la încetarea acesteia. Este indiferentă forma sub care se perfectează acordul, fiind însă esențială existența lui. O astfel de înțelegere reprezintă o cerință indispensabilă pentru desfășurarea în condiții corespunzătoare a activității persoanei delegate la unitatea la care a fost trimisă.

Acordul nu este necesar în următoarele cazuri:

– când unitatea la care urmează să se facă delegarea este obligată prin lege să admită prezența salariatului delegat;

– când delegarea are loc la o subunitate sau la o formație de lucru proprie.

Pe timpul delegării, salariatul rămâne legat prin raportul juridic de muncă numai cu angajatorul care l-a delegat, fiindu-i subordonat numai acestuia, nu și unității la care efectuează delegarea; el își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul său de muncă².

Cel aflat în delegare trebuie să respecte normele de disciplină și de protecția muncii în unitatea în care își execută sarcinile, dar răspunderea sa disciplinară poate fi angajată numai față de angajatorul la care este încadrat. Pentru prejudiciile cauzate unei alte unități, în timpul executării delegării, persoana vinovată nu răspunde potrivit Codului muncii față de unitatea păgubită deoarece nu se află în raporturi de muncă cu aceasta; răspunderea ei civil delictuală poate fi angajată potrivit dreptului comun, conform art. 1000 alin. 3 din Codul civil. Unitatea prejudiciată poate solicita, pe cale judecătorească, despăgubiri de la autorul daunei (salariatul delegat, în calitate de prepus), fie de la angajatorul care a dispus delegarea (în calitate de comitent), fie de la ambii, în solidar³.

În baza art. 44 alin. 2 din Codul muncii, persoana delegată are *dreptul la plata cheltuielilor de transport și de cazare*, precum și la o *indemnizație de delegare*.

¹ Art. 44 alin.(1) din Codul muncii.

² Art. 42 alin. 2 din Codul muncii.

³ A se vedea: Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 109; *Idem*, *Prezentarea de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în „Dreptul” nr. 4/2003, p. 72-73; Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, comentată*, vol. XLVII (vol. 1/2003), Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 131; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 308.

În cazul personalului societăților comerciale, precum și al oricăror persoane fizice sau juridice care au personal salariat, drepturile de delegare (și cele de detașare) se stabilesc prin negociere colectivă sau individuală – în același mod în care se stabilesc și salariile.

Concomitent cu drepturile specifice delegării, așa cum am arătat mai sus, salariatul aflat în delegație își păstrează *dreptul la salariul* corespunzător funcției sau postului în care este încadrat. Salariul i se cuvine drept plată a muncii ce o prestează în delegare, în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, potrivit contractului de muncă și în cadrul programului zilnic.

Delegarea încetează în următoarele cazuri:

- la expirarea termenului până la care a fost dispusă;
- după executarea lucrărilor sau îndeplinirea sarcinilor care au făcut obiectul delegării;
- prin revocarea măsurii de către angajator;
- ca urmare a încetării contractului de muncă al salariatului aflat în delegație;
- prin denunțarea contractului de muncă de către persoana delegată (demisia salariatului).

53. Detașarea

În baza art. 45 din Codul muncii, 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.*

Tot o detașare, dar cu caracter special, poate fi considerată și munca prin agent de muncă temporară (art. 87-100 din Codul muncii).

Detașarea este *urmarea unei dispoziții obligatorii* pentru salariat, refuzul nejustificat de a o executa putând atrage aplicarea sancțiunilor disciplinare, inclusiv desfacerea contractului de muncă; dispoziția de detașare este un act de drept al muncii, nu unul administrativ. Salariatul poate refuza detașarea numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice (art. 46 alin. 3);

Detașarea are un *caracter temporar*; durata sa este de cel mult un an, cu posibilitatea prelungirii în mod excepțional pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la acel angajator, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni (art. 46 alin. 1 și 2).

Prin urmare, dacă pentru detașarea inițială, de până la un an nu se cere consimțământul salariatului – ulterior, în cazul prelungirii este nevoie de acest consimțământ.

Ca și în cazul delegării, dispoziția de detașare *se dă în scris*, fără ca aceasta să constituie o condiție de valabilitate, forma scrisă fiind determinată de necesitatea respectării disciplinei financiare la acordarea și decontarea drepturilor bănești ale celor detașați; cel detașat își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul de muncă¹.

Conjugarea dintre menținerea *contractului de muncă* cu angajatorul în care salariatul în cauză este încadrat și *cesiunea lui temporară și parțială* către un alt angajator reprezintă caracteristica esențială a detașării, din care decurg celelalte trăsături definitorii ale sale.

¹ Art. 42 alin. (2) din Codul muncii.

Această cesiune presupune o relație de colaborare și o convenție, angajatorul unde salariatul este încadrat cu contract de muncă acceptând să fie înlocuit cu un alt angajator. De aceea, este de principiu că salariatul poate fi detașat numai într-un post vacant ori al cărui titular lipsește temporar și poate fi înlocuit potrivit legii.

Dacă la angajatorul cesionar nu există un post vacant sau temporar vacant la momentul detașării, iar scopul detașării nu a fost acela al îndeplinirii de către salariat la acest angajator a unor sarcini proprii, dispoziția prin care s-a luat măsura detașării este nelegală.

Detașarea lucrătorilor străini pe teritoriul României, este posibilă numai în baza autorizației de muncă eliberată de Oficiul Român pentru Imigrări.

Cea având ca scop îndeplinirea unei activități ori a unor sarcini proprii angajatorului cesionar, salariatul detașat se *încadrează în colectivul acestuia*.

Funcția încredințată celui detașat la unitatea cesionară trebuie să corespundă felului muncii prestate la angajatorul de care salariatul aparține. Schimbarea funcției se poate face în mod excepțional, numai cu consimțământul expres al persoanei detașate. De asemenea, prin detașare nu i se poate crea o situație mai grea, nefiind îngăduit să i se pretindă îndeplinirea unei alte activități decât cea prevăzută în contractul de muncă.

Cu privire la drepturile cuvenite salariatului detașat, art. 47 din Codul muncii prevede că acestea se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea. Dar, el beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de la angajatorul la care este detașat.

Angajatorul cedent are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul cesionar să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariat.

Dacă angajatorul cesionar nu își îndeplinește aceste obligații, ele vor fi îndeplinite de angajatorul cedent.

În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile respective, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Potrivit art. 42 alin. (2) din Codul muncii, salariatul are dreptul la *păstrarea funcției* într-un dublu sens: angajatorul cedent, care nu poate încadra o altă persoană pe postul celui detașat decât în mod temporar, fiind obligată să-l reprimească pe titular la încetarea detașării; la angajatorul cesionar, unde încadrarea trebuie să se facă în aceeași funcție sau, în mod excepțional, într-o funcție similară, cu respectarea obligatorie a calificării profesionale a salariatului.

Ca urmare a desfășurării activității, pe perioada detașării, în cadrul angajatorului cesionar, cel în cauză este *subordonat acestuia care exercită puterea disciplinară*. Totuși, unele sancțiuni – reducerea salariului cu 5-10%, precum și retrogradarea în funcție – nu pot depăși durata detașării. Totodată aceste sancțiuni, pot fi dispuse numai cu acordul angajatorului cedent și tot numai el *are dreptul să dispună concedierea* (ca, de altfel, să constate și

încetarea raportului de muncă pentru oricare dintre celelalte motive, prevăzute de lege)¹.

Salariatul detașat răspunde patrimonial direct față de angajatorul la care este detașat pentru prejudiciile cauzate în legătură cu prestarea muncii² conform art. 270 și următ. din Codul muncii. În mod corespunzător, acest angajator poartă răspunderea pentru prejudiciile cauzate celui detașat, precum și față de terți, pentru daunele produse prin faptele salariatului, în legătură cu munca efectuată.

Salariatul detașat are dreptul la indemnizația de detașare, la plata cheltuielilor de transport și cazare.

Diurna și decontarea cheltuielilor de cazare și transport pe perioada detașării se stabilesc diferit în funcție de natura angajatorului, astfel:

– în cazul salariaților din societățile comerciale și regiile autonome, companiile și societățile naționale și al oricăror persoane juridice sau fizice care au personal salariat, drepturile pecuniare pe perioada detașării se negociază prin contractul colectiv sau individual de muncă;

– pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, drepturile pe perioada detașării sunt reglementate, prin Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006.

Detașarea *încetează*, ca și delegarea, în următoarele cazuri:

– prin expirarea termenului pentru care a fost dispusă;

– prin revocarea detașării de către angajatorul cedent;

– prin concedierea salariatului pentru orice motiv prevăzut de lege de către angajatorul care a dispus detașarea;

– la încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților (rezilierea contractului individual de muncă), situație în care este necesar numai consimțământul angajatorului cedent;

– prin încetarea contractului de muncă din inițiativa salariatului; în acest caz, preavizul va trebui adresat angajatorului de origine, cu care s-a încheiat contractul de muncă. Pentru necesități de ordin practic privind organizarea muncii și producției la angajatorul unde a avut loc detașarea, este recomandabil ca preavizul să fie adresat și acestuia;

– la expirarea termenului prevăzut în contractul individual de muncă în cazul în care a fost încheiat pe o durată determinată.

Detașarea mai poate înceta și în cazul în care angajatorul la care lucrează salariatul detașat aplică unilateral dispozițiile referitoare la desfacerea contractului individual de muncă. O asemenea măsură are drept efect doar încetarea detașării, fără a afecta contractul individual de muncă.

În legătură cu încetarea detașării ca urmare a stingerii raporturilor de muncă, sunt importante următoarele precizări cu caracter special:

– în cazul când cu angajatorul de origine, contractul individual de muncă urmează a înceta pentru motive obiective (dizolvarea angajatorului, reintegrarea precedesorului), salariatul detașat poate încheia cu angajatorul unde lucrează efectiv un nou contract de muncă;

– când salariatul nu acceptă o asemenea rezolvare a situației sale, angajatorul de care aparține este obligat să-i ofere o altă muncă

¹ A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 319-322.

² În acest sens este, Tribunalul Suprem, dec. de îndrumare nr. 1/1976 (pct. 12) în „Culegere de decizii” pe anul 1976, p. 28.

corespunzătoare pregătirii sale profesionale ori să ia măsuri pentru recalificarea sa.

54. Trecerea temporară în altă muncă. Această situație a fost definită ca modificarea unilaterală a contractului de muncă în temeiul căreia salariatul îndeplinește, într-o perioadă determinată, o altă funcție sau meserie decât cea prevăzută în contract și care trebuie să corespundă – cu unele excepții stabilite de lege – calificării sale profesionale.

Având în vedere caracterul excepțional, această măsură *este posibilă și fără consimțământul celui în cauză*, care însă se va putea adresa organului jurisdicțional, dacă apreciază că drepturile sale au fost încălcate.

Atunci când se referă la trecerea temporară într-o altă muncă decât cea prevăzută în contract, legea are în vedere *felul muncii*, considerat în mod unanim ca un element esențial al contractului de muncă.

Trecerea temporară în altă muncă poate fi realizată în două situații:

- a) prima, când este necesar consimțământul special al salariatului;
- b) a doua, în care măsura este obligatorie.

Printre cazurile din prima situație se află:

- numirea unui înlocuitor cu delegație (girarea unei funcții vacante);
- înlocuirea unei persoane care lipsește temporar de la serviciu și căruia angajatorul este obligat să-i păstreze postul;

În conformitate cu art. 48 din Codul muncii, angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului în cazul:

- unor situații de forță majoră;
- cu titlu de sancțiune disciplinară;
- ca măsură de protecție a salariatului.

S-a ridicat și problema posibilității trecerii salariatului, prin acordul unilateral al angajatorului dintr-o funcție de conducere în alta inferioară de execuție.

Trecerea unilaterală a salariatului dintr-o funcție de conducere într-o funcție de execuție este ilegală.

Cel care a fost numit temporar într-un post de conducere vacant sau cel care înlocuiește o persoană cu funcție de conducere ce lipsește o anumită perioadă are dreptul la salariul funcției pe care o îndeplinește temporar.

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

Trecerea temporară în altă muncă se poate definitiva prin dispoziția angajatorului cu condiția expresă ca cel în cauză să îndeplinească toate cerințele legale privitoare la studii și stagiul, iar angajatorul să fi îndeplinit formalitățile prevăzute de actele normative pentru ocuparea respectivei funcții.

55. Cazurile încetării contractului individual de muncă.

Potrivit art. 55 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta:

- de drept;
- prin acordul părților;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți.

56. Încetarea de drept. În conformitate cu art. 56 din Codul muncii, „contractul încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) abrogat;
- d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- f) 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;
- g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- h) de la data retragerii, de către autoritățile sau organismele competente, a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- k) retragerea acordului părinților sau a reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani.”

57. Încetarea prin acordul părților. Temeiul legal al încetării contractului prin acordul părților îl constituie, așadar, art. 55 lit. b din Codul muncii.

Deoarece încheierea acestui contract este rezultatul consimțământului reciproc al părților, *mutuus consensus*, tot acordul lor de voință poate conduce la încetarea sa, *mutuus dissensus*.

Este o aplicare a principiului simetriei actelor juridice.

Ca și la încheierea contractului, forma scrisă este ceea ce trebuie urmată.

Nu este necesar ca salariatul să se adreseze anterior angajatorului cu cerere de încetare a raporturilor de muncă.

58. Concedierea. Noțiune. Situații. Codul muncii introduce acest termen pentru orice încetare a unui atare contract din inițiativa angajatorului (art. 58 alin. 1).

Pentru protejarea salariatului de eventualele abuzuri și garantarea drepturilor sale, Codul muncii stabilește expres și limitativ situațiile în care poate fi dispusă concedierea și procedura de îndeplinit¹.

Se recunoaște expres dreptul salariaților la protecție împotriva concedierilor nelegale (art. 6 alin. 2, teza finală și art. 39 alin. 1 lit. j). În plus, salariații *nu* pot

¹ Alexandru Athanasie, Luminița Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii – Partea a IV-a*, în „Pandectele Române”, nr. 6/2003, p. 215; *Idem*, *Dreptul muncii*, p. 123.

renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, orice asemenea tranzacție fiind lovită de nulitate (art. 38).

Concedierea poate fi dispusă pentru motive ce țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana lui (art. 58 alin. 2).

În această ultimă situație, concedierea poate fi individuală sau colectivă (art. 66).

59. Cazurile de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului. În art. 61 din Codul muncii sunt enumerate cazurile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului și anume:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

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

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

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

e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii.¹

60. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. În conformitate cu art. 65 din Codul muncii, această concediere reprezintă încetarea contractului, „determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana acestuia”(alin. 1).

Ținând seama însă de alin. 2 al art. 65 care prevede că „Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”, textul respectiv „nu permite încetarea contractului individual de muncă prin voința unilaterală a angajatorului pentru motive invocate arbitrar sau în mod abuziv, astfel încât prin asemenea măsuri să poată fi îngrădit exercițiul dreptului la muncă.”

Acesta mai este posibilă și în următoarele ipoteze:

- decesul angajatorului persoană fizică;
- rămânerea irevocabilă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a acestui angajator;
- mutarea unității în altă localitate.

Desființarea este *efectivă*, atunci când locul de muncă este suprimat din structura angajatorului, când nu se mai regăsește în organigrama acesteia ori în statul de funcții.

¹ Textul de la litera b și lit. e a fost modificat, respectiv introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, aprobată prin Legea nr. 371/2005.

Cauza este *reală*, când prezintă un caracter *obiectiv*, adică este impusă de dificultăți economice sau transformări tehnologice etc., independentă de buna sau reaua credință a angajatorului.

Este *serioasă*, când se impune din necesități evidente privind îmbunătățirea activității și nu disimulează realitatea. Cauza serioasă este aceea care face imposibilă continuarea activității la un loc de muncă, fără pagube pentru angajator,¹ excluzându-se însă plata salariului.

61. Concedierea colectivă. Este denumită astfel pentru că ea afectează nu doar un singur salariat sau mai mulți luați individual, ci o colectivitate de salariați.

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

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mulți 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;

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

La stabilirea numărului de salariați concediați colectiv se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă ca urmare a acordului părților, la propunerea angajatorului, cu condiția existenței a cel puțin 5 astfel de salariați.

În temeiul art. 69 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a iniția în timp în timp util și în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

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

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

În perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri, în timp util, angajatorul are obligația de a notifica în scris, informații relevante referitoare la:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

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

d) criteriile avute în vedere, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile preconizate pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați;

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

¹ Bernadette Lardy – Pélissier, Jean Pélissier, Agnes Roset, Lysiane Thaly, *op. cit.*, p. 198.

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

Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării și inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților (art. 70).

În urma notificării, 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 formulate în același termen de 5 zile de la primirea acestora (art. 71).

În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

O copie a notificării se va comunica și sindicatului sau reprezentanților salariaților.

Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul, cu avizul agenției de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei de 30 de zile, fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

Totodată, el are obligația de a informa, în timp util, angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei respective, precum și a motivelor care au stat la baza acestei decizii (art. 71¹).

În perioada menționată, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă urmează să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate.

La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și a motivelor care au stat la baza acestei decizii (art. 71²).

Obligațiile angajatorului, în cadrul procedurii concedierii colective, trebuie respectate în totalitatea lor, nerespectarea uneia sau mai multora dintre acestea având ca efect nulitatea de drept absolută a măsurilor subsecvente, respectiv a deciziilor de concediere.

Este interzis angajatorului care a dispus concedieri colective să facă noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii acestora.

În situația în care în această perioadă se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri, salariații 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.

Numai când aceștia nu solicită în scris reîncadrarea, angajatorul poate face noi angajări (art. 72 din Codul muncii).

62. Reguli privind concedierea. Pentru a evita abuzurile angajatorilor, în scopul asigurării stabilității în muncă a salariaților și a respectării dreptului acestora la apărare, Codul muncii cuprinde mai multe reguli care trebuie respectate cu ocazia concedierii.

Interdicții privind concedierea. Art. 59 din Codul muncii dispune că este interzisă concedierea:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală;

b) pentru exercitarea dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Potrivit art. 60 alin. 1 din același Cod, concedierea nu poate fi dispusă în următoarele situații:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Distinct de interdicțiile statornicite de Codul muncii, dar cu reluarea unora dintre acestea, art. 21 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 25/2004, prevede că este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu, în cazul:

- a) salariatei gravide, care a născut recent (dar nu mai târziu de 6 luni) ori care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;
- b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;
- c) salariatei care se află în concediu de maternitate;
- d) salariatei care se află în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
- e) salariatei care se află în concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

Cercetarea prealabilă. În temeiul art. 63 din Codul muncii, 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 prealabile.

În vederea desfășurării ei, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, prevăzându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Cu această ocazie, el are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare (art. 267 alin. 2 și 4).

Numai dacă salariatul nu se prezintă la convocare fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună concedierea, fără efectuarea cercetării prealabile (art. 267 alin. 3).

Neefectuarea cercetării are drept consecință nulitatea absolută a concedierii (art. 267 alin. 1), evident cu excepția cazurilor în care însăși persoana respectivă este vinovată de faptul că nu a fost ascultată.

Evaluarea prealabilă a salariatului este prevăzută în cazul concedierii pentru necorespondere profesională; se înlocuiește astfel cercetarea prealabilă, prevăzută anterior modificării, având în vedere că într-o atare ipoteză este exclusă culpa salariatului.

Procedura de evaluare, *având, desigur, obiective profesionale*, se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități, precum și prin regulamentul intern.

Cercetarea se face de către o comisie numită de angajator din care trebuie să facă parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză. Deci, dacă salariatul evaluat (cercetat) nu este membru de sindicat sau nu există o astfel de organizație în cadrul unității din comisie va lipsi acel reprezentant. Dar, într-o astfel de ipoteză, credem că nimic nu împiedică să facă parte din comisie un reprezentant al salariaților, desemnat de aceștia. În unitățile în care nu este organizată această formă de participare a salariaților (art. 224 din Codul muncii), apreciem că din comisie ar trebui să facă parte totuși un salariat desemnat chiar de cel supus evaluării.

Comisia trebuie să îl convoace pe salariatul și să îi comunice 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 are ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului aceluia salariat în cauză.

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

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

Cel în cauză are posibilitatea să conteste hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare, hotărâre ce poate fi reexaminată de aceeași comisie.

Concedierea dispusă fără să se fi efectuat evaluarea profesională, (prevăzută de art. 63 lin. 2 din Codul muncii), este nulă în mod absolut (în temeiul art. 76 din Codul muncii¹), chiar dacă pe fond măsura ar fi fost temeinică.

Propunerea unor alte locuri de muncă vacante. Este prevăzută de art. 64 din Codul muncii, în situația în care concedierea se dispune pentru inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, pentru necorespundere profesională (art. 61 lit. c și d), precum și în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate (art. 56 lit. f). Angajatorul are, în aceste situații, obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea lui profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

Atunci când angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, el are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/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 comunicare pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

Doar dacă salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut, precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, angajatorul poate dispune concedierea.

Astfel, în cazul concedierilor colective este reglementată necesitatea limitării, diminuării lor, ori aceasta nu se poate realiza dacă nu ar exista posibilitatea oferirii altor locuri de muncă celor vizați (art. 70 alin. 2 lit. e și f).

De asemenea, este reglementată obligația angajatorului de a notifica proiectul de concediere și agenției (art. 70 alin. 3).

Măsurile luate de angajator trebuie să fie efective, să nu aibă caracter formal. Dacă el are în statul de funcții un post corespunzător vacant, obligația sa este de rezultat; în caz contrar, obligația este de mijloace (de diligență) și trebuie să fie considerată ca îndeplinită prin însuși faptul că s-a adresat organului competent, solicitând sprijinul pentru trecerea persoanei în cauză într-o altă muncă sau pentru recalificarea ei.

¹ Potrivit acestui text, „concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută”.

Preavizul. Art. 73 din Codul muncii dispune că persoanele concediate pentru inaptitudine fizică sau psihică, necorespondere profesională (art. 61 lit. c și d) și pentru motive care nu țin de persoana lor (art. 65 și 66) au dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.

Deoarece prin textul sus menționat s-a stabilit o durată minimă a preavizului, înseamnă că durata lui efectivă se va stabili prin contractele colective și individuale de muncă.

Fiind vorba de astfel de zile, rezultă că în calculul termenului de preaviz nu vor intra nici zilele declarate de Guvern ca fiind nelucrătoare.

Conform Codului muncii, în situația în care în perioada de preaviz contractul este suspendat, termenul de preaviz va fi și el suspendat corespunzător, cu excepția suspendării în cazul absențelor nemotivate ale salariatului (art. 73 alin. 3). După încetarea cauzei de suspendare (de pildă, pentru incapacitate temporară de muncă), salariatul trebuie să se prezinte la serviciu pentru a-și desfășura activitatea până la expirarea termenului de preaviz. În caz contrar, absentând nemotivat, săvârșește o abatere disciplinară sancționabilă cu desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 61 lit. a din Codul muncii, deși concedierea trebuia să intervină în temeiul art. 65 și 66 din același Cod.

În toate situațiile vizate de art. 73 alin. 1 din Codul muncii, angajatorul este obligat să acorde efectiv preavizul legal (contractual), neacordarea lui atrăgând nulitatea absolută a concedierii (art. 76 din Codul muncii), chiar dacă pe fond – sub toate celelalte aspecte – măsura în discuție ar fi fost într-un total temeinică și legală¹.

Termene. Pentru a fi legală, concedierea trebuie să intervină în anumite termene, prevăzute expres de Codul muncii.

În cazul concedierii disciplinare, angajatorul poate lua această măsură 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 ei (art. 268 alin. 1).

În cazul concedierii pentru arestarea preventivă a salariatului pe o perioadă mai mare de 30 de zile, pentru inaptitudine fizică sau psihică și pentru necorespondere profesională, angajatorul are obligația să emită decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii (art. 62 alin. 1).

Termenul de 30 zile este caracterizat ca un termen de prescripție, susceptibil de suspendare și întrerupere, potrivit dreptului comun.

Aceeași calificare juridică o prezintă și termenul de 6 luni în cazul concedierii disciplinare, care curge de la data săvârșirii abaterii. Într-adevăr, acesta nu este de decădere, ci tot de prescripție, dar așa cum s-a arătat, de prescripție a răspunderii disciplinare, similar deci, ca natură juridică, cu termenele de prescripție a răspunderii penale sau contravenționale.

¹ Șerban Beligrădeanu, *Probleme generate...*, p. 73.

Decizia de concediere. Spre deosebire de încheierea contractului individual de muncă, încetarea acestuia, ca urmare a concedierii, trebuie să îmbrace forma scrisă, și să conțină anumite elemente, ceea ce reprezintă o condiție de validitate a măsurii respective.

În art. 62 este reglementată decizia de concediere pentru următoarele motive ce țin de persoana salariatului:

- a) arestarea preventivă pentru o perioadă mai mare de 30 de zile;
- b) inaptitudinea fizică și/sau psihică a celui vizat, fapt ce nu-i permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) necorespunderea profesională locului de muncă ocupat de cel în cauză.

Art. 74 reglementează decizia de concediere în situația în care angajatorul este obligat să acorde preaviz și în cazurile situațiile prevăzute de art. 73 alin. 1 (art. 61 lit. c și d, art. 65 și 66):

- inaptitudinea fizică și/sau psihică;
- necorespunderea profesională;
- concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului (individuală și colectivă).

Art. 268 are în vedere decizia prin care angajatorul dispune aplicarea sancțiunilor disciplinare, inclusiv cea a desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă (concedierea disciplinară – prevăzută la art. 61 lit. a).

Așa fiind, decizia de concediere reprezintă *actul de voință unilaterală prin care angajatorul dispune încetarea contractului individual de muncă în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.*

Codul muncii reglementează conținutul deciziei de concediere în mai multe texte, situate în secțiuni diferite, chiar în capitole și titluri diferite.

Art. 62 alin. 2 prevede:

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

Potrivit art. 74 alin. 1, decizia de concediere trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- „a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64”.

Conform art. 268 alin. 2, sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul 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, 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.

Dacă este vorba de o concediere pentru inaptitudine fizică și/sau psihică ori pentru necorespondere profesională (art. 61 lit. c și d) angajatorul fiind obligat să acorde, anterior, preaviz (art. 73 alin. 1), în decizie trebuie menționată durata preavizului. De asemenea, în aceleași situații fiind obligat să-i propună salariatului alte locuri de muncă vacante, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea sa de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii (art. 64 alin. 1), înseamnă că decizia de concediere trebuie să cuprindă și „lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate ...”.

În același timp, nu trebuie să se creadă că în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65) acesta nu are dreptul să atace măsura respectivă în instanța competentă.

Ca urmare, și într-o atare situație, decizia de concediere trebuie să conțină precizările menționate de art. 62 alin. 2 (termenul în care poate fi contestată și instanța judecătorească la care se contestă).

Motivarea în drept privește temeiul juridic al concedierii. Va fi astfel menționat textul incident din Codul muncii (după caz, art. 61 lit. a)-d); art. 65, 66, 68, art. 268, etc.), din contractul de muncă colectiv aplicabil sau din regulamentul intern etc.

Potrivit art. 76 din Codul muncii, neindicarea temeiului de drept în cuprinsul deciziei de concediere *atrage nulitatea ei absolută*, dar, se arată în literatura juridică¹, indicarea eronată a acestui temei de drept nu atrage *eo ipso* nulitatea respectivă, instanța de judecată având îndatorirea de a proceda cu prilejul soluționării cauzei la rectificarea încadrării legale a încetării contractului.

Termenul în care decizia de concediere poate fi contestată. Indiferent de motivul concedierii, acest termen trebuie înscris în decizie, operând astfel informarea celui în cauză, legat de dreptul său de contestație.

Potrivit art. 283 alin. 1 lit. a și b din Codul muncii, „Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară”.

În același sens, art. 268 alin. 5 din același Cod prevede: „Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării”.

Rezultă expres din dispozițiile citate că decizia de sancționare poate fi atacată numai după comunicarea sa.

Dacă nu a fost comunicată, ea nu-și produce efectele și firește, nu va putea fi nici contestată.

Art. 284 alin. 1 din Codul muncii prevede că judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

¹ A se vedea Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 38-39.

Conform art. 2 pct. 1 lit. c din acest din urmă Cod, tribunalele judecă în primă instanță „conflictele de muncă, cu excepția celor date prin lege în competența altor instanțe”.

Prin urmare, în decizia de sancționare trebuie menționat acest tribunal.

Decizia de concediere trebuie să mai cuprindă: data emiterii, numărul de înregistrare la registratura generală a angajatorului, semnătura celui în drept și, după caz, ștampila angajatorului.

Comunicarea deciziei de concediere salariatului în cauză este obligatorie (art. 74 din Codul muncii). Sancțiunea necomunicării constă în aceea că decizia nu produce efecte (art. 75, art. 268 alin. 3).

Potrivit art. 268 alin. 4 din Cod, decizia se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

62. Revocarea deciziei de concediere. În cazul când angajatorul, care a hotărât concedierea, ar constata – ca urmare a unei sesizări din proprie inițiativă – netemeinicia sau nelegalitatea măsurii luate, are posibilitatea, în principiu, să revină asupra acesteia, să o revoce.

Revocarea poate interveni chiar după sesizarea instanței cu soluționarea contestației împotriva concedierii. Însă, ea nu este posibilă decât până la rămânerea definitivă a hotărârii instanței de menținere a deciziei, altfel s-ar încălca principiul autorității de lucru judecat.

Revocarea, act unilateral de voință al angajatorului, trebuie să îmbrace forma unei decizii.

Condițiile cerute pentru validitatea deciziei de revocare sunt:

- să provină de la organul competent să emită decizia de concediere;
- să fie întocmită în formă scrisă;
- să opereze pentru motive de nelegalitate sau/și netemeinicie.

63. Demisia. Nu doar angajatorul, ci și salariatul are posibilitatea denunțării unilaterale a contractului individual de muncă, prin așa numita *demisie*. Potrivit art. 79 alin. 1 din Codul muncii, „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”.

Așa fiind, o demisie verbală sau tacită este imposibilă¹.

Pot înceta prin demisie, atât contractele încheiate pe durată nedeterminată, cât și cele pe durată determinată², precum și contractele pe timp parțial, cele temporare sau contractele de muncă la domiciliu, dar în baza principiilor generale, salariatul va răspunde pentru prejudiciile cauzate prin exercitarea abuzivă a dreptului de a denunța contractul, ținându-se seama de termenul și obiectul acestuia.

¹ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 397-398.

² A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Încheierea, modificarea și încetarea contractului de muncă*, p. 166; Alexandru Athanasiu, Ana Claudia Moarcăș, *Muncitorul și Legea. Dreptul muncii*, p. 272; Marioara Tichindelean, *Încetarea contractului individual de muncă*, p. 107-108.

Din punct de vedere procedural, legea impune salariatului o singură condiție de ordin formal și anume *să înștiințeze angajatorul* despre hotărârea de a denunța contractul.

În conformitate cu art. 79 alin. 8 din Codul muncii, salariatul poate demisiona fără preaviz numai în situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă, de exemplu, nu plătește salariul, nu ia măsuri pe linia asigurării sănătății ori securității în muncă, nu creează condiții optime pentru îndeplinirea normelor de muncă etc.

Scopul preavizului este acela de a asigura angajatorului posibilitatea de a lua măsurile necesare înlocuirii salariatului demisionar, evitându-se astfel consecințele negative pe care le-ar putea avea încetarea intempestivă a contractului de muncă¹.

Salariatul nu este obligat să-și motiveze demisia (art. 79 alin. 3), dar manifestarea sa de voință în acest sens trebuie să fie *clară, precisă, lipsită de echivoc*.

Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractul colectiv de muncă aplicabil și *nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice* pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv *de 30 de zile* calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere (art. 79 alin. 4).

¹ Alexandru Athanasiu, Ana Claudia Moarcăș, *op. cit.*, p. 273.

CAPITOLUL IX

SALARIZAREA

1. Noțiunea de salariu. Termenul de salariu provine din latinescul *salarium*, care desemna, la origine, rația de sare (*sale*) alocată unui soldat. Ulterior, a fost utilizat pentru a denumi prețul plătit cetățenilor liberi care îndeplineau diverse activități în folosul altor persoane.

În afară de salariu, se mai utilizează termenii de *retribuție* și *remunerație*, de asemenea de origine latină, precum și cel de *indemnizație*, echivalent al remunerării demnitarilor aleși ori numiți, a judecătorilor și procurorilor.

Salariul este prețul muncii prestate, exprimat în bani. Atunci când munca se desfășoară pentru sine este muncă independentă și produce venit, în situația în care se realizează pentru o terță persoană este muncă dependentă și produce salariu¹.

Salariul constituie obiect, dar și cauză a contractului individual de muncă. Este *obiect* deoarece constituie contraprestația pentru munca efectuată, este *cauză* pentru că în vederea obținerii lui persoana fizică s-a încadrat în muncă.

Într-adevăr, alături de felul muncii și de locul muncii, salariul este *un element esențial al contractului de muncă, o parte componentă a obligațiilor asumate de angajator și a cauzei juridice a obligației persoanei angajate; el constituie totalitatea drepturilor bănești convenite pentru munca prestată*².

2. Elementele salariului. Conform Codului muncii, salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile precum și alte adaosuri (art. 155).

Salariul de bază este partea principală a salariului total³, ce se cuvine fiecărui salariat, luând în considerare, de regulă, nivelul studiilor, calificarea și pregătirea profesională, importanța postului, caracteristicile sarcinilor și competențele profesionale.

El constituie nu numai partea fixă și principală a salariului, ci și un element de referință în raport cu care se calculează celelalte drepturi ale angajaților cum ar fi, de exemplu, diferitele indemnizații, sporuri, etc.

Indemnizațiile reprezintă sumele plătite salariaților peste salariul de bază, cu scopul de a compensa cheltuielile pe care aceștia sunt nevoiți a le efectua cu ocazia îndeplinirii unor sarcini de serviciu sau în alte condiții de muncă. Indemnizațiile pot fi: pentru îndeplinirea unei funcții de conducere, pentru delegare, detașare, instalare, misiuni permanente în străinătate, etc.

Adaosurile și sporurile la salariu (ca și indemnizațiile) formează partea variabilă a salariului pentru că se plătesc numai în raport cu performanțele individuale (rezultatele obținute în muncă), pentru timpul în care munca este prestată în anumite condiții deosebite sau speciale (pentru compensarea, pe

¹ A se vedea Victor Săvulescu, *Curs de economie politică*, Academia Comercială, 1941, p. 368.

² Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura All Beck, București 2001, p. 412. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2006, p. 533 și următ..

³ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 412.

această cale, a efortului depus în plus sau a riscului ridicat pe care îl presupune munca)¹.

3. Salariul nominal și salariul real. Reprezintă categorii economice ale salariului. Ne referim însă la ele pentru a înțelege *cât mai corect* rolul salariului de instrument în asigurarea existenței angajatului și a familiei sale.

Salariul nominal constă în suma de bani pe care salariatul o primește efectiv pentru munca depusă.

Salariul real constă în cantitatea de bunuri și servicii pe care le pot dobândi persoanele fizice cu salariul nominal.

4. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Prin Hotărârea Guvernului nr. 133/1991 s-a fixat pentru prima dată în țara noastră (la 25 februarie 1991) un salariu minim brut pe țară (în cuantum de 3.150 lei, pentru un program complet de lucru de 170 de ore medie pe lună, ceea ce reprezenta 15,55 lei/oră); s-a instituționalizat, totodată, terminologia „salariul minim pe țară” (art. 1).

Pentru anul 2007, prin Hotărârea Guvernului nr. 1825/2006² s-a prevăzut un salariu minim brut pe țară, de 390 lei, iar prin același contract pe anii 2007-2010, s-a stabilit un salariu de bază minim brut negociat de 440 lei (art. 40 alin. 4).

Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară³.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată trebuie adus la cunoștință salariaților, prin grija angajatorului (art. 160 din Codul muncii).

5. Noțiunea sistemului de salarizare. Ca orice alt sistem, și sistemul în discuție implică existența unui ansamblu organizat de părți componente care, păstrându-și individualitatea, depind unele de altele, realizându-se astfel aspectul de totalitate și integralitate.

Potrivit art. 157 din Codul muncii, sistemul de salarizare se stabilește:

– prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanții acestora la societățile comerciale, societățile și companiile naționale, regiile autonome și ceilalți angajatori persoane juridice și fizice;

– prin lege, pentru personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

6. Enumerarea principiilor sistemului de salarizare. Apreciem că pot fi reținute următoarele principii:

– principiul negocierii salariilor;

¹ A se vedea Petre Burloiu *Managementul resurselor umane. Tratat globală interdisciplinară*, Ediția a III-a revăzută și adăugită, Editura Lumina Lex, București, 2001, p. 1054 și 1065.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1025 din 22 decembrie 2006.

³ Încălcarea acestei obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.000 lei, așa cum prevede art. 4 din Hotărârea de Guvern nr. 1825/2006 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1025 din 22 decembrie 2006).

- principiul prestabilirii salariilor personalului din autoritățile și instituțiile publice prin lege;
- principiul egalității de tratament: la muncă egală, salariu egal;
- principiul diferențierii salariilor în raport de nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea și calitatea muncii, condițiile de muncă;
- principiul indexării și compensării salariilor;
- principiul confidențialității.

7. Noțiunea și clasificarea formelor de salarizare. Formele de salarizare sunt *acele modalități sau procedee prin intermediul cărora se evidențiază și determină rezultate muncii prestate și, în consecință, salariul convenit persoanei respective.*

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național prevede (în art. 39):

„(1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

- a) în regie sau după timp;
- b) în acord;
- c) pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice unității.

(2) Organizarea muncii și salarizarea în acord poate avea loc în una dintre următoarele forme:

- a) acord direct;
- b) acord progresiv;
- c) acord indirect.

(3) Acordul direct, progresiv sau indirect se poate aplica individual sau colectiv.

(4) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce urmează să se aplice fiecărei activități, se stabilește prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, sau după caz, instituției „.

8. Salarizarea în funcție de rezultatele muncii (în acord). În acest sistem, salariul este legat direct de munca prestată, măsurată prin reguli prestabilite. În varianta cea mai utilizată, salariul depinde de munca individuală, (acord individual). Într-o altă variantă se ia în considerare munca unui grup pentru a calcula o sumă de bani ce va fi repartizată apoi între membrii grupului (acord colectiv).

În cazul *acordului direct*, salariul pe bază de tarife pe unitatea de produs sau pe lucrare este direct proporțional cu cantitatea de produse, lucrări sau alte unități fizice executate (bucăți, metri, tone, în industrie; m.c. de zidărie, m.p. de tâmplărie, tencuieli, în construcții; număr hectare sau animale îngrijite în agricultură; tone de marfă transportate în activitatea de transporturi etc.).

Acordul indirect este o formă de salarizare aplicabilă în cazul personalului care servește nemijlocit mai mulți lucrători în acord direct. Acest personal primește salariu proporțional cu nivelul mediu de îndeplinire a normelor realizate de lucrătorii salariați în acord direct.

O formă de salarizare în acord, aplicabilă în mod excepțional, este *acordul progresiv*, potrivit căruia, la un anumit nivel de realizare a sarcinilor, dinainte stabilit, tariful pe unitatea de produs sau pe lucrare se majorează în anumite proporții.

Salarizarea în funcție de rezultatele muncii în echipă este indicată și se folosește, în primul rând, pentru lucrătorii ocupați în munci interdependente, fie datorită legăturii între operațiuni (la montaj, de exemplu), fie pentru buna execuție a unei lucrări ce necesită un efort comun. Salarizarea în acest sistem este asemănătoare cu cea prezentată anterior numai că ea se calculează nu în funcție de rezultatele muncii individuale, ci de cele ale muncii tuturor membrilor unui colectiv.

În cazul *salarizării în funcție de rezultatele unității*, elementele luate în considerare pentru calculul remunerației pot fi: randamentul, calitatea produselor, economiile de forță de muncă, de materii prime și materiale, gradul de utilizare a mașinilor, sau combinația acestor elemente. În alte variante fabrica sau uzina poate avea ca obiectiv reducerea costurilor de producție, în special cele legate de forța de muncă. Elementul utilizat drept criteriu poate fi și unul de productivitate, adică raportul unui indicator al producției (volumul sau valoarea producției, valoarea adăugată, cifra de vânzare) și un indicator de costuri (forța de muncă, materiale sau alte costuri ori combinarea diferitelor costuri). Asupra bazei rezultatului obținut în cursul perioadei luate de referință se stabilește o normă. În caz de ameliorare a rezultatului în cursul perioadei ulterioare, surplusul realizat este împărțit între unitate și personal.

9. Salarizarea după timp (în regie). Așa cum îi este și denumirea, în acest sistem salariul se stabilește exclusiv în funcție de timpul lucrat, avându-se în vedere – ceea ce reprezintă regula – programul normal de lucru: 8 ore pe zi și 40 de ore în medie pe lună.

Deci, salariul se fixează lunar, și se plătește la termenele prevăzute, chenzinal sau lunar, având în vedere timpul lucrat fără să intereseze – direct – rezultatele concrete ale muncii.

În sistemul *salariului fix la un anumit randament*, care poate îmbrăca mai multe forme lucrătorul primește un salariu fix, după timp, numai dacă atinge un randament minim determinat. Patronul se obligă să furnizeze lucrătorului unelte, materiile și mijloacele necesare, să-i asigure tot ce are nevoie pentru a atinge norma fără un efort excesiv și în bune condiții de securitate. Normele cu ajutorul cărora este măsurată munca, pot fi ori individuale ori de echipă. Dacă lucrătorul nu-și realizează norma, dar nu i se poate imputa nimic pentru aceasta, va primi totuși salariul fixat. Dimpotrivă, când se dovedește vinovăția lui el se va expune la diverse măsuri sau sancțiuni, care pot fi: avertismentul, diminuarea câștigurilor sau reducerea tarifului de salarizare, mutarea pe un alt post și chiar concedierea în caz de abateri repetate.

Sistemul de salarizare după notarea personalului presupune o estimare continuă a comportamentului sau valorii personale a lucrătorilor. Față de sistemele de salarizare în funcție de rezultate, în cazul cărora măsurarea muncii prestate este obiectivă, în acest sistem aprecierea este, în mare parte, subiectivă.

Notarea se face după o serie de criterii sau factori, care privesc fie aspectele precise ale muncii – sârguința, punctualitatea, volumul muncii sau alte aspecte ale comportamentului personal – fie calități personale, mai dificil de definit: inteligență, judecată, atașamentul față de unitate (instituție), atitudinea de a colabora, facultatea de adaptare, raporturile cu colegii, conduita, etc. Există o metodă ca evaluarea muncii să se facă în funcție de o serie de obiective asupra cărora lucrătorul și superiorul său ierarhic au ajuns la un acord de la început. Această metodă se practică frecvent pentru personalul cu studii superioare.

10. Salarizarea prin negociere. Constituie regula în ceea ce privește stabilirea salariilor. Se aplică în cazul majorității angajatorilor și anume în cel al:

- societăților comerciale;
- regiilor autonome;
- societăților naționale;
- asociațiilor, fundațiilor, altor persoane juridice și fizice etc.

Negocierea este *colectivă*, materializată în contractele colective de muncă, care au un rol esențial în stabilirea salariilor la angajatorii ce intră sub incidența lor. Ea este *individuală*, în cazul fiecărui salariat în parte, salariul fiind negociat pe baza criteriilor prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Condițiile de diferențiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum și perioada la care se acordă cota de profit salariaților, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unitate și, după caz, instituție.

În limitele stabilite de contractele colective, prin contractele individuale se stabilesc salariul de bază, sporurile și adaosurile pentru fiecare salariat în urma negocierii individuale dintre acesta și angajator.

11. Reguli privind plata salariilor. Obligația principală a angajatorului este cea de plată a salariului, a contraprestației pentru munca îndeplinită de salariat. Acesta nu s-ar putea sustrage de la obligația sa invocând lipsa fondurilor bănești, chiar în cazul unităților bugetare.

În temeiul art. 164 alin. 1 din Codul muncii, orice reținere din salariu poate fi operată numai în cazurile și condițiile prevăzute de lege. Se prevede în continuare că „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” (alin. 2).

În cazul pluralității de creditori ai salariatului – deoarece reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net (art. 164 alin. 4), este prevăzută o ordine a acestor rețineri (art. 164 alin. 5):

- 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.

Firește că această ordine fiind reglementată de o lege specială (Codul muncii) are preeminență față de cea reglementată de art. 409 în Codul de

procedură civilă (*legea generală*). Aplicabil este, aşadar, principiul *specialia generalibus derogant*¹.

Art. 165 din Codul muncii prevede că „acceptarea fără rezerve a unei părţi din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situaţii nu poate avea semnificaţia unei renunţări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispoziţiilor legale sau contractuale”.

12. Condiţii privind plata salariilor. Salariul se plăteşte în bani, aşa cum rezultă din dispoziţiile art. 161 din Codul muncii.

Conform art. 161 alin. 3 din Codul muncii, plata în natură a unei părţi din salariu, în condiţiile stabilite la art. 160, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual. Condiţia este însă ca suma în bani să nu fie inferioară salariului minim brut pe ţară.

Potrivit art. 161 alin. (1) din Codul muncii, plata salariului se face cel puţin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz. Prin Contractul colectiv de muncă la nivel naţional, s-a prevăzut (art. 44) că plata salariilor se face la datele care se stabilesc prin contractul colectiv la nivelul unităţii sau instituţiei.

În mod obişnuit, salariile se plătesc de două ori pe lună, adică chenzinal. În cazul instituţiilor publice însă, salariile se plătesc de regulă lunar, eşalonat, pe categorii de astfel de instituţii².

Întârzierea nejustificată a plăţii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului (art. 161 alin. 4 din Codul muncii).

Conform art. 161 alin. (2), plata se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 162 dispune că salariul se plăteşte direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

În caz de deces al salariatului, drepturile datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soţului supravieţuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinţilor acestuia. Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condiţiile dreptului comun.

Art. 156 din Codul muncii stabileşte regula generală conform căreia „salariile se plătesc înaintea oricărei obligaţii ale angajatorilor”.

¹ Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, p. 92-93; *Idem*, *Prezentare de ansamblu...*, p. 61; Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 123.

² A se vedea Ordinul ministrului finanţelor publice nr. 86/2005 privind reglementarea datei plăţii salariilor la instituţiile publice (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 108 din 2 februarie 2005), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 345/2007 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 160 din 7 martie 2007).

CAPITOLUL X

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

1. Definiția și reglementarea timpului de muncă. Desfășurarea activității cu respectarea unui anumit program de lucru reprezintă una din trăsăturile specifice ale raportului juridic de muncă.

Totodată, munca trebuie să aibă un caracter de continuitate și să fie prestată într-un număr minim de ore.

Timpul de muncă reprezintă *durata stabilită, dintr-o zi sau săptămână, în care este obligatorie prestarea muncii în cadrul contractului individual de muncă sau, altfel spus, „orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare”*(art. 108 din Codul muncii).

Timpul de muncă se află într-o indisolubilă legătură cu timpul de odihnă sau cu perioada de repaus;¹ reglementarea lui reprezintă o garanție a dreptului fundamental la odihnă.

Dispozițiile legale care reglementează timpul de muncă și timpul de odihnă *au caracter imperativ; orice derogare de la normele pe care le conține este inadmisibilă*².

2. Clasificarea timpului de muncă. În baza dispozițiilor Codului muncii (art. 108-124), timpul de muncă poate fi împărțit în trei categorii:

- timpul de muncă având o durată normală (8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână);
- timpul de muncă redus (sub durata normală);
- timpul de muncă peste durata normală (munca suplimentară).

3. Durata normală a timpului de muncă. Conform Codului muncii, pentru salariații cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână (art. 109 alin. 1).

Se dă astfel satisfacție dispozițiilor constituționale potrivit cărora „durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore” (art. 41 alin. 3).

Durata de 8 ore a zilei de muncă asigură desfășurarea, în condiții obișnuite, a procesului de producție, răspunzând cerințelor de ordin biologic, material, spiritual și social al salariaților.

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile repaus.

În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână (art. 110).

¹ În temeiul art. 130 din Codul muncii, „perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă”.

² Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, tratat, vol. 2, Editura științifică și enciclopedică, București, 1979, p. 300.

Modul concret de stabilire a unui astfel de program – prevede art. 113 din Cod – va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut prin regulamentul intern.

Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Angajatorul are posibilitatea să stabilească programe individuale de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile sau, în absența acestora, în regulamentul intern.

Într-o atare situație, durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic (art. 115).

Conform art. 116 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

4. Durata redusă a timpului de muncă. Sunt situații în care durata timpului de muncă se situează sub 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

O primă situație este *cea a tinerilor în vârstă de până la 18 ani*, în cazul cărora durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână (art. 109 alin. 2).

Regula este valabilă și în situația în care tânărul cumulează mai multe funcții în baza unor contracte individuale de muncă.¹

O a doua situație privește *salariatele care alăptează* și solicită ca pauzele de alăptare să fie înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului lor de muncă cu două ore zilnic².

O altă situație îi privește pe salariații de noapte³ adică pe cei care efectuează muncă de noapte (între orele 22,00 -6.00) cel puțin 3 ore din timpul lor zilnic de lucru sau 30% din timpul lunar de lucru.

Durata normală a timpului de lucru pentru salariatul de noapte, nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maxim 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal. Pentru cei a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă timpul de lucru nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore.⁴

¹ Art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 13 iulie 2007).

² Art. 17 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003), aprobată prin Legea nr. 25/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 214 din 11 martie 2004), modificată ulterior, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1074 din 29 noiembrie 2005).

³ A se vedea art. 122 din Codul muncii.

⁴ Art. 123 din Codul muncii prevede că salariații de noapte beneficiază:

„a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază,

b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariu de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.”

Este interzisă folosirea la muncă în timpul nopții a tinerilor sub 18 ani,¹ iar femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă noaptea (art. 125)².

Și contractul individual de muncă cu timp parțial presupune o durată redusă a timpului de muncă și anume sub 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână (art. 101).

În temeiul dispozițiilor art. 13 alin. (2) din Legea nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice³ soțul sau rudele care au în îngrijire o persoană vârstnică dependentă și sunt salariați pot beneficia de un program redus de lucru de o jumătate de normă. Drepturile salariale se primesc integral, diferența suportându-se din bugetul local (corespunzător salariului brut lunar al asistentului social debutant cu pregătire medie). De asemenea, cel în cauză beneficiază de vechime în muncă potrivit programului normal de lucru.

Beneficiază de timp de lucru redus cu cel puțin o pătrime salariații care, potrivit art. 41 din Legea nr. 346/2002,⁴ au afecțiuni cauzate de accidente de muncă sau de boli profesionale care nu le permit un program normal. Pentru cel mult 90 de zile într-un an calendaristic – în una sau mai multe etape – cei în cauză primesc o indemnizație egală cu diferența dintre media veniturilor salariale din ultimele 6 luni și venitul brut realizat ca urmare a reducerii timpului de muncă⁵.

Posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi este prevăzută și în cazul persoanelor cu handicap⁶.

Prestarea muncii cu reducerea zilei de lucru se impune și în condițiile reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000⁷ în perioadele de temperaturi extreme.

În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pentru salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase⁸, cei care desfășoară efectiv activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase, beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă *sub 8 ore pe zi*, această *reducere nu afectează salariul și vechimea în muncă* (art. 1)⁹. Stabilirea categoriilor de personal, a activităților și locurilor de muncă pentru care durata timpului de lucru se reduce sub 8 ore pe zi se face pe baza următoarelor criterii: a) natura factorilor nocivi-fizici, chimici sau biologici și mecanismul de acțiune al acestora asupra organismului; b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori; c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi; d)

¹ Potrivit Hotărârea Guvernului nr. 600/2007, tinerii nu pot presta muncă de noapte – între orele 20,00 și 6,00 – (art. 11 și 12).

² A se vedea și art. 19 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

³ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 157 din 6 martie 2007.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454 din 27 iunie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 186/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 22 mai 2006).

⁵ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 548.

⁶ Art. 82 alin. 1 lit. f din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 14/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 187 din 19 martie 2007).

⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 404 din 20 iulie 2001).

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 64 din 27 martie 1991.

⁹ În același sens sunt și dispozițiile art. 12 alin.(1) din Contractul colectiv de muncă la nivel național.

existența unor condiții de muncă ce implică un *efort fizic mai mare*, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații; e) existența unor condiții de muncă ce implică o solicitare nervoasă deosebită, atenție foarte încordată și multilaterală sau concentrare intensă și un ritm de lucru intens; f) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă; determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire; g) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă; h) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase care pot duce la *uzura prematură* a organismului. Durata timpului de lucru se reduce, ținându-se seama de acțiunea factorilor enumerați asupra stării de sănătate și capacității de muncă și de măsura în care consecințele acțiunilor acestor factori pot fi diminuate sau eliminate prin micșorarea timpului de expunere (art. 2).

Privind încadrarea locurilor de muncă în *condiții deosebite*, urmează să se aibă în vedere și dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 246/2007¹.

Calificarea locurilor de muncă în condiții deosebite se face pe baza buletinelor de determinare a noxelor profesionale, efectuate în prezența inspectorului de muncă, eliberate de laboratoarele abilitate, care să ateste depășirea valorilor – limită de expunere profesională, ori a documentelor care să ateste simpla prezență a unor agenți chimici foarte periculoși sau agenți biologici care nu au prevăzută limită admisibilă (art. 2).

Totodată, trebuie avută în vedere Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003² privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în *locuri de muncă speciale*, adică cele, „unde există factori de risc profesional, care, prin natura sarcinii de muncă și a condițiilor de realizare a acesteia conduc în timp la reducerea prematură a capacității de muncă, îmbolnăviri profesionale și la comportamente riscante în activitate cu urmări grave asupra securității și sănătății angajaților și/sau a altor persoane” (art. 1 lit. a), precum și Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale³. În Anexa nr. 1 a acestui din urmă act normativ sunt prevăzute locurile de muncă încadrate în condiții speciale și enumerate activitățile respective.

Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități și unități.

5. Timpul de muncă peste durata normală (munca suplimentară). Art. 117 alin. 1 din Codul muncii prevede că munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (peste 40 de ore) este considerată muncă suplimentară.

Posibilitatea existenței unei durate zilnice a timpului de muncă mai mare de 8 ore este prevăzută și de art. 112. Atunci când această durată este de 12 ore, trebuie să urmeze o perioadă de repaus de 24 de ore.

¹ Privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1169 din 9 martie 2007).

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 10 noiembrie 2003.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 509 din 13 iunie 2006.

Legiuitorul nostru a prevăzut (la art. 111 din Codul muncii) că durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Prin excepție însă, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână (art. 111 alin. 2).

Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni. (art. 111 alin. 2¹).

La stabilirea perioadelor de referință menționate nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă (art. 111 alin. 2²).

Aceste prevederi nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani (art. 111 alin. 3). Este logică această ultimă dispoziție, având în vedere că în baza art. 109 alin. 2, durata timpului de muncă pentru tinerii respectivi este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână (art. 111 alin. 2³).

O altă condiție pentru efectuarea muncii suplimentare (alături de limita sa maximă) constă în *acordul salariatului*. Drept urmare, angajatorul nu poate dispune (unilateral) prestarea acestei munci. Nu se cere acordul în caz de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident (art. 117 alin. 2 și art. 118 din Codul muncii).

De exemplu, conform art. 56 alin. 2 din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale salariații au obligația de a participa la acțiuni privind adoptarea unor măsuri de securitate și sănătate în muncă.

Regula este că munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia (art. 119 alin. 1).

Atunci când compensarea nu este posibilă în luna următoare, cel în cauză va primi un spor la salariu, stabilit prin negociere (contractul colectiv de muncă sau, după caz, contractul individual de muncă) și nu poate fi – prevede art. 120 din Cod – mai mic de 75% din salariul de bază.

Dacă este vorba de zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează (art. 134), sporul nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază.¹

6. Pauza pentru masă. Este prevăzută în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore².

Condițiile în care se acordă sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate (art. 130 alin. 1 și 2).¹

¹ În acest sens este și art. 54 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010.

² Dispoziție preluată din dreptul comunitar (art. 4 din Directiva nr. 2003/88/CEE).

Pauzele de masă – se mai prevede (art. 130 alin. 3) – cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă.

7. Timpul de odihnă între două zile de muncă. Între sfârșitul programului de lucru dintr-o zi și începutul programului de lucru din ziua următoare trebuie să existe, de regulă, un interval de cel puțin 12 ore consecutive. În cazul copiilor (între 15 și 18 ani), încadrați în muncă, perioada minimă de repaus este de 14 ore consecutive.

De la regula celor 12 ore, se prevede o excepție și anume posibilitatea ca, atunci când se lucrează în schimburi² și numai la schimbarea turelor, intervalul menționat să fie mai mic, dar nu sub 8 ore³. Potrivit unui principiu general, aceste prevederi sunt de strictă interpretare și se aplică numai în cazurile și condițiile expres arătate de text.

8. Repausul săptămânal. Ca și stabilirea duratei maxime a zilei de muncă și reglementarea concediilor plătite, legiferarea repausului săptămânal a constituit în trecut un obiectiv statornic urmărit de salariați⁴.

Potrivit art. 132 din Codul muncii, repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.⁵

În cazul în care repausul în aceste zile ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, el poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Întrucât lucrează astfel sâmbăta și duminica, salariații beneficiază de un spor la salariu în condițiile prevăzute de contractul colectiv sau de regulamentul intern.

În situații de excepție, dar cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului, sau, după caz, al reprezentanților salariaților, zilele de repaus săptămânal pot fi acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice. Ca o consecință, salariații au dreptul la dublul sporului ce se acordă pentru munca suplimentară.

Repausul săptămânal poate fi suspendat în cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității. Și într-o atare situație salariații au dreptul la sporul menționat.

9. Sărbătorile legale. În art. 134 alin. 1 din Codul muncii sunt prevăzute zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează și anume:

¹ A se vedea și art. 13 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă.

² Art. 131¹ din Codul muncii prevede: „Muncă 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 ritm, inclusiv ritm 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 dată zilnică sau săptămânală.

Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului în schimburi.”

³ Art. 131 din Codul muncii.

⁴ Repausul săptămânal a făcut obiectul, în țara noastră, în trecut, a unor legi cum sunt cele din: 6 martie 1897, 14 aprilie 1910, 18 iunie 1925 etc.

⁵ A se vedea și art. 52 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2007-2010.

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Prin contractele colective de muncă se pot stabili și alte zile libere (art. 138).

Prevederile respective din Codul muncii nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității (art. 136).

Salariaților care lucrează în zilele de sărbătoare legală li se asigură compensarea cu timp corespunzător în următoarele 30 de zile. În cazul în care, din motive nejustificate acest lucru nu e posibil, ei beneficiază de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru (art. 137).

10. Dreptul la concediu de odihnă. Este prevăzut de art. 39 alin. 1 lit. c din Codul muncii.

Acest concediu constituie una din formele timpului liber, a cărei necesitate și însemnătate deosebită rezultă din conținutul dispozițiilor legale care îl reglementează, cât și din practica raporturilor sociale de muncă. Influența sa pozitivă asupra sănătății salariaților, posibilitățile recreative pe care le oferă, rolul său de factor în creșterea randamentului muncii, avantajele care decurg din plata indemnizației cuvenite pe timpul efectuării lui; prin urmare funcțiile sale economice și sociale, pun în lumină importanța concediului de odihnă. El este un drept garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul unei cesiuni, renunțări, sau limitări (art. 139 din Codul muncii).

Fiind fundamentat pe contractul individual de muncă, dreptul la concediu de odihnă este de *natură contractuală*.

Indemnizația de concediu are legătură directă cu salariul, legea prevăzând că ea nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă (art. 145 alin. 1 din Codul muncii).

Potrivit prevederilor Codului muncii, precum și ale dispozițiilor Contractului colectiv de muncă unic la nivel național, concediile de odihnă pot fi împărțite în mai multe categorii: concedii care se acordă, de regulă, *în raport cu vechimea în muncă*, denumite și *concedii de bază*; *concedii suplimentare*; concedii de odihnă care se acordă *tinerilor în vârstă de până la 18 ani*.

11. Durata concediului de odihnă (de bază). Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare (art. 140 alin. 1 din Codul muncii).

Durata efectivă se stabilește prin contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic (art. 140 alin. 2).

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite prin contractul colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual (art. 140 alin. 3).

Salariații încadrați cu timp parțial beneficiază de aceeași durată a concediului de odihnă, ca și cei ce lucrează cu timp integral, intervenția legiuitorului fiind apreciată pozitiv.¹

Prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național s-a stabilit că în fiecare an calendaristic, salariații au dreptul la un concediu de odihnă plătit, *de minimum 21 de zile lucrătoare*. Fac excepție de la această regulă:

a) salariații care au vârsta sub 18 ani care, am precizat, au dreptul la un concediu de 24 zile lucrătoare;

b) salariații nou angajați, pentru primul an de activitate, au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 20 de zile lucrătoare (art. 56).

12. Concediul suplimentar de odihnă. Anumite categorii de salariați au dreptul la un *concediu suplimentar de odihnă*, care se adaugă, anual, la cel de bază. În acest sens, art. 142 din Codul muncii dispune că salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare². Durata efectivă a acestui concediu se stabilește la fel ca și concediul de bază, prin negociere, materializată în contractul colectiv și cel individual de muncă.

Stabilirea categoriilor de personal, a activităților și a locurilor de muncă pentru care se acordă concediu de odihnă suplimentar, precum și existența condițiilor de muncă vătămătoare, grele sau periculoase se face potrivit prevederilor art. 2 și 3 alin. (1) din Legea nr. 31/1991³.

13. Condițiile dobândirii și exercitării dreptului la concediu de odihnă. Dreptul la acest concediu este stabilit de lege pentru munca prestată în fiecare an calendaristic, ia naștere odată cu încheierea contractului individual de muncă și se realizează pe măsura efectuării muncii.

Art. 140 din Codul muncii prevede că durata efectivă a concediului de odihnă *se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic (alin. 2)*.

Legea stabilește numărul zilelor de concediu având în vedere activitatea desfășurată în cursul unui an calendaristic. Este și motivul pentru care concediul de odihnă trebuie, de regulă, efectuat în fiecare an (art. 141 alin. 1 din Codul muncii) și în natură (art. 144).

Salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic fiind în concediu medical sau în concedii fără plată nu au dreptul la concediul de odihnă pentru acel an. Rațiunea acestei soluții rezidă din aceea că ei nu au prestat munca în perioada respectivă și deci nu se pune problema ca astfel, prin intermediul concediului de odihnă să-și refacă forța de muncă.

¹ Ion Traian Ștefănescu, *Modificările Codului muncii – comentate – Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 92.

² În același sens, art. 15 alin. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 prevede că „tinerii beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare”.

³ Privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase. A se vedea *supra*, pct. 4.

Salariații care îndeplinesc prin cumul mai multe funcții au dreptul la concediul de odihnă plătit de la fiecare angajator în parte cu care se află în raporturi de muncă.

14. Programarea concediului de odihnă. În scopul efectuării, concediul de odihnă trebuie, în prealabil, programat, în condițiile prevăzute de art. 143 din Codul muncii.

Programarea – colectivă sau individuală – se face de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Ea poate interveni până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

Prin cele individuale se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

În cadrul perioadelor de concediu stabilite astfel, salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

15. Indemnizația de concediu. În conformitate cu art. 145 din Codul muncii, pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă (alin. 1).

Ea reprezintă media zilnică a drepturilor salariale menționate din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu (alin. 2).

Indemnizația se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu (art. 145 din Codul muncii).

Potrivit dispozițiilor Hotărârii Guvernului nr. 250/1992, fostul salariat este obligat să restituie o parte din indemnizația de concediu *numai* atunci când contractul individual de muncă încetează din culpa sa.

În temeiul art. 14 din acest act normativ, este vorba de:

- încetarea de drept a contractului ca urmare a condamnării penale ori a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară¹;
- concedierea disciplinară ori cea ca urmare a arestării preventive a salariatului pe o perioadă mai mare de 30 de zile²;
- demisia salariatului³.

¹ A se vedea art. 56 lit. g și i din Codul muncii;

² A se vedea art. 61 lit. a și b din Codul muncii.

³ A se vedea art. 79 din Codul muncii.

În situația în care, contractul individual de muncă încetează de drept, consecință a pensionării, ceea ce exclude culpa salariatului (art. 56 lit. d din Codul muncii), soluția care se impune, în opinia noastră, este cea a nerestituirii indemnizației.

16. Efectuarea concediului de odihnă. Dobândirea dreptului la concediul anual de odihnă și efectuarea concediului sunt două noțiuni care nu trebuie să fie confundate. Dobândirea dreptului este concomitentă cu încadrarea în muncă, iar durata lui – în cadrul duratei totale, stabilite de lege – este direct dependentă de timpul în care se prestează munca în anul calendaristic respectiv. Prestațiilor succesive le corespunde, deci, numărul zilelor de odihnă. De aceea, în cazul în care condițiile prevăzute de lege, este posibilă acordarea sau compensarea proporțională a concediului de odihnă numai pentru timpul lucrat o parte din anul calendaristic (*pro rata temporis*). Pentru a-și realiza finalitatea, concediul trebuie efectuat în fiecare an și numai excepțional se permite efectuarea concediului *în anul următor* (în cazurile expres prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil). Angajatorul este obligat în această din urmă situație să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul (art. 141 alin. 1-3 din Codul muncii).

Având în vedere regula, necesitatea și obligația efectuării concediului în natură¹, compensarea lui în bani este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă (art. 141 alin. 4 din Codul muncii), sau, adăugăm, când, din motive obiective, nu a putut fi efectuat (art. 144).

Dacă în timpul când salariații sunt în concediu de odihnă intervin anumite situații (incapacitatea temporară de muncă; salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau obligații militare; urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, salariații intră în concediu de maternitate; salariatul este rechemat la serviciu) concediul se întrerupe; restul zilelor de concediu se va efectua după ce au încetat situațiile respective sau, când aceasta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiași an calendaristic. În cazul întreruperii concediului, indemnizația nu se restituie.

17. Întreruperea concediului. Poate interveni la cererea salariatului, pentru motive obiective, dar și la inițiativa angajatorului care îl *poate rechema* pe salariat din concediu în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

În ipoteza rechemării, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă (art. 146).

¹ Art. 144 din Codul muncii prevede: „salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat”.

18. Compensarea în bani a concediului de odihnă. Pentru a-și realiza finalitatea, concediul de odihnă trebuie să fie efectuat.

De aceea, Codul muncii prevede imperativ: „Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă” (art. 141 alin. 4).

19. Alte concedii. În sensul său general, termenul de concediu determină orice perioadă de timp în care salariații nu au obligația, potrivit legii, de a presta munca. Ca atare, toate concediile sunt forme ale timpului liber, dar nu și ale timpului de odihnă; numai concediul de odihnă se cuprinde în această ultimă noțiune. De aceea, într-o tratare exactă, celelalte concedii *trebuie să fie examinate distinct de timpul de odihnă*.

Unele din concedii – medicale, de maternitate, pentru îngrijirea copilului bolnav etc. – constituie, împreună cu indemnizațiile bănești aferente, elemente ale dreptului la asigurări sociale. Este evident că asemenea concedii au o altă finalitate decât concediul de odihnă.

Alte concedii au, de asemenea, o funcție proprie, diferită de aceea a concediului de odihnă.

Codul muncii reglementează concediile pentru formare profesională cu sau fără plată (art. 149-153) ori, concedii fără plată, pentru rezolvarea unor situații personale (art. 148).

Durata concediului se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

20. Zile libere. Art. 138 din Codul muncii prevede că prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și *alte zile libere*.

În acest sens, conform art. 61 alin. 1 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile¹;
- b) căsătoria unui copil – 2 zile;
- c) nașterea unui copil – 2 zile;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor – 3 zile;
- e) decesul bunicilor, fraților, surorilor – 1 zi;
- f) schimbarea locului de muncă în cadrul aceluiași angajator, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.

Și alte acte normative stabilesc acordarea de zile libere. Astfel, potrivit art. 11 lit. b din Hotărârea Guvernului nr. 1364/2006², donatorul de sânge are dreptul să primească, la cerere, pentru fiecare donare efectivă, *o zi liberă de la locul de muncă*, în ziua donării.

¹ Tot, de regulă, 5 zile este și durata *concediului paternal*, reglementat de Legea nr. 210/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 20 din 31 decembrie 1999).

² Hotărârea Guvernului nr. 1364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 820 din 5 octombrie 2006).

CAPITOLUL XI

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

1. Noțiunea de disciplină a muncii. Disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară și indispensabilă desfășurării activității fiecărui angajator. Cerința respectării unei anumite ordini, a unor reguli, care să coordoneze conduita indivizilor, pentru atingerea scopului comun, se impune cu forța evidentă valabilă pentru orice activitate umană desfășurată în colectiv.

În virtutea raportului de subordonare, salariatul trebuie să respecte nu numai obligațiile generale de muncă prevăzute în actele normative, în contractul colectiv și contractul individual de muncă, în regulamentul intern, dar și măsurile (dispozițiile) date de angajator prin decizii, ordine scrise sau verbale în exercitarea atribuțiilor sale de coordonare, îndrumare și control.

Punând în evidență importanța îndeplinirii de a respecta disciplina muncii, Codul muncii o enunță în art. 39 alin. (2) lit. b ca o obligație distinctă a salariaților, având un caracter de sinteză, deoarece însumează și rezumă, în esență, totalitatea îndatoririlor de serviciu asumate de aceștia prin încheierea contractului individual de muncă¹. Această obligație corespunde dreptului angajatorului – prevăzut la art. 40 alin. 1 lit. e și art. 263 alin. 1 din același Cod – de a aplica sancțiuni salariaților ori de câte ori constată că aceștia săvârșesc abateri disciplinare.

Așa cum denumirea o arată, având în vedere esența și finalitatea sa, disciplina muncii privește exclusiv relațiile sociale de muncă. De aceea, poate fi definită *ca ordinea necesară în desfășurarea procesului de muncă, ce presupune îndeplinirea sarcinilor de serviciu și respectarea normelor de conduită de către participanții la acest proces*².

2. Trăsături caracteristice ale disciplinei muncii. Din punct de vedere juridic, disciplina muncii poate fi caracterizată, ca *unul din principiile generale ale reglementării relațiilor de muncă. Respectarea disciplinei muncii constituie o obligație de bază a fiecărui salariat*³.

În temeiul acestui principiu, 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 colective⁴.

Din punct de vedere subiectiv – al salariatului – disciplina muncii constituie o *obligație juridică de sinteză*, care însumează și rezumă, în esență, totalitatea obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă⁵. Această obligație este generală, *ea nu comportă nici un fel de excepție*, revenind deci

¹ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2007, p. 450.

² Pentru definirea disciplinei muncii, a se vedea și: Constantin Flitan, *Răspunderea disciplinară a angajaților*, Editura științifică, București, 1959, p. 25-28; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, Tratat, vol. 2, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1979, p. 7; Sanda Ghimpu Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 560; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 450.

³ Art. 39 alin.(2) lit. b din Codul muncii.

⁴ Constantin Flitan, *op. cit.*, p. 25.

⁵ *Ibidem*, p. 28-29.

fiecărui salariat¹. Totodată, ea este *de natură contractuală*, deoarece, deși este prevăzută generic în lege, ia naștere în mod concret, în sarcina unei persoane determinate, prin încadrarea acesteia în colectivul de muncă al unui angajator, ca urmare a încheierii contractului de muncă².

Mai trebuie să subliniem că disciplina muncii are un *caracter autonom*, deosebindu-se de alte categorii ale disciplinei – contractuală, fiscală etc. – deși nu se poate contesta legătura ei strânsă cu astfel de forme ale disciplinei în sensul larg al noțiunii.

3. Izvoarele de drept în materia disciplinei muncii. Este de la sine înțeles că, reprezentând o parte dintr-un ansamblu, disciplina muncii nu-și are alte izvoare decât cele ale dreptului muncii, în general. Sunt necesare totuși unele sublinieri.

În primul rând, cele mai importante izvoare în această materie cu caracter general, sunt Codul muncii, care conține un capitol (II) intitulat „Răspunderea disciplinară”, integrat Titlului XI „Răspunderea juridică”.

În al doilea rând, trebuie subliniat că un rol din ce în ce mai mare în materia disciplinei muncii revine *contractelor colective de muncă*. De asemenea, nu a scăzut nicidecum importanța acelor *acte specifice*, cum sunt statutele de personal regulamentele interne.

4. Căile de înfăptuire a disciplinei muncii. Literatura juridică clasifică mijloacele sau căile de înfăptuire a disciplinei muncii în două categorii³.

Prima categorie cuprinde căile sau mijloacele cu caracter *organizatoric, preventiv și stimulat*. Într-adevăr, așa cum am mai menționat, între organizarea și disciplina muncii există o strânsă legătură: numai o organizare perfectă a muncii permite existența unei discipline corespunzătoare și constituie o condiție a prevenirii abaterilor disciplinare. Au caracter stimulat pentru respectarea disciplinei muncii acele dispoziții legale care prevăd acordarea, pentru rezultatele deosebite în activitatea desfășurată, *a salariului de merit, promovarea în grad sau treaptă profesională, fără respectarea condiției de vechime, trecerea în gradația imediat superioară* numai a personalului notat cu calificativul „bun” și „foarte bun” în anul precedent, *existența sistemului de sporuri și premii* etc.

În cea de a doua categorie se cuprind *sancțiunile* aplicabile în cazul încălcării disciplinei muncii. Desigur că, pe de o parte, reglementarea acestor sancțiuni constituie un mijloc eficient de prevenire a abaterilor disciplinare, iar, pe de altă parte, sancțiunile se aplică numai în ipoteza săvârșirii unor astfel de fapte ilicite.

5. Definiția răspunderii disciplinare. În legislația muncii nu există o definiție a răspunderii disciplinare. Dar, se acceptă unanim că această *răspundere intervine în cazurile în care un salariat săvârșește cu vinovăție o abatere*

¹ Art. 263 din Codul muncii.

² Cu privire la natura contractuală a răspunderii disciplinare, a se vedea și 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, p. 32. În literatura juridică de specialitate există un acord unanim cu privire la natura contractuală a disciplinei muncii (Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 641).

³ Ase vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 560 și urm.

disciplinară. Din textele legale, rezultă, însă, elementele esențiale – definatorii, ale răspunderii disciplinare fără a căror existență cumulată nu poate exista o atare răspundere. Acestea sunt:

- calitatea de salariat;
- existența unei fapte ilicite;
- săvârșirea faptei cu vinovăție;
- un rezultat dăunător și legătura de cauzalitate între faptă și rezultat.

Doar *salariatul* poate fi subiect al abaterii disciplinare. Într-adevăr, antrenarea răspunderii disciplinare poate avea loc numai dacă fapta socialmente periculoasă a fost săvârșită de o persoană care se află în raporturi de muncă cu un angajator, în baza unui contract de muncă; în lipsa acestui contract nu poate exista răspunderea disciplinară. Astfel, contractele de antrepriză, de mandat, de prestări servicii, neavând ca element esențial subordonarea unei părți față de cealaltă, deși aceste contracte au ca obiect, ca și contractul de muncă, prestarea unei activități, nu prezintă caracterul contractului de muncă și, deci, titularii lor nu răspund disciplinar.

Existența unei *fapte ilicite* constituie condiția necesară pentru existența răspunderii disciplinare. Potrivit art. 263 alin. (2) din Codul muncii, fapta ilicită, sub aspect disciplinar, *constă în încălcarea normelor legale, regulamentului intern, contractului individual sau contractului colectiv de muncă aplicabil, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici*.

Fapta ilicită poate fi săvârșită, ca regulă, la locul de muncă, în cadrul programului de lucru, dar și în afara acestora, în anexele unității, depozite, rampe, cămine, cantine, pe traseu în situația conducătorilor de mijloace de transport, a personalului operativ din unitățile de poștă și telecomunicații. Fapta ilicită poate fi săvârșită și la locul de muncă în care o persoană se află în delegare sau este detașată.

În concluzie la cele ce preced, răspunderea disciplinară poate fi definită ca *aceea 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*.

6. Trăsăturile caracteristice ale răspunderii disciplinare. Ca orice formă a răspunderii juridice, și răspunderea disciplinară îndeplinește un rol subsidiar pentru că, în asigurarea ordinii de drept, ponderea principală o deține conștiința răspunderii, ca o caracteristică superioară a demnității și personalității umane.

În cazurile în care abaterea a fost totuși săvârșită, răspunderea disciplinară își exercită întreita sa funcție, *sancționatoare, preventivă și educativă*. Persoanei vinovate i se va aplica o pedeapsă cu caracter precumpănitor moral sau material, după caz, adică după gravitatea abaterii săvârșite, care se reflectă pe planul conștiinței și al atitudinii celui sancționat ca o *constrângere morală* sau ca o *privațiune materială*, de natură să-l rețină pe viitor de la comiterea altor abateri. Prin aceasta, răspunderea disciplinară se aseamănă cu răspunderea penală sau contravențională și se deosebește de răspunderea patrimonială, care îndeplinește, în principal, o funcție reparatorie.

Răspunderea disciplinară *este de natură contractuală*. Așa cum s-a arătat, încheierea contractului de muncă are ca efect *subordonarea ierarhică*, ca o condiție obiectivă a organizării și eficienței muncii. Constituind urmarea încheierii contractului individual de muncă, subordonarea ierarhică reprezintă în același timp temeiul ierarhic al autorizării angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare.

Legătura directă dintre contractul individual de muncă și răspunderea disciplinară determină și limitele aplicării acesteia. Ea apără *ordinea interioară* din unitatea respectivă și de aceea, nu se mai poate stabili răspunderea disciplinară după desfacerea contractului de muncă al persoanei vinovate. De aici decurge și *periculozitatea socială mai redusă* a abaterii disciplinare față de alte fapte care aduc atingere relațiilor sociale mai largi, intereselor generale, cum sunt contravențiile și infracțiunile.

Răspunderea disciplinară are un caracter *strict personal*, nefiind de conceput o răspundere pentru fapta altuia sau o transmitere a ei asupra moștenitorilor¹.

În sfârșit, răspunderea disciplinară este o formă de *răspundere independentă* de toate celelalte forme ale răspunderii juridice.

7. Enumerarea condițiilor răspunderii disciplinare. În mod similar celorlalte forme ale răspunderii – penală sau contravențională – unicul temei al răspunderii disciplinare, condiția necesară și suficientă a declanșării ei este abaterea disciplinară. Dar, în timp ce fiecare din faptele ce constituie infracțiuni sau contravenții sunt descrise cu precizie în lege, Codul muncii nu cuprinde asemenea determinări, enunțând [în art. 263 alin. (2)] numai definiția generală a abaterii disciplinare.

Pentru declanșarea răspunderii disciplinare, este necesar ca un salariat să fi săvârșit o abatere de la disciplina muncii. De aceea, pentru a stabili dacă o faptă poate fi calificată abatere disciplinară, astfel încât să atragă răspunderea disciplinară, este necesar să fie analizate acele elemente constitutive, asemănătoare ca structură cu cele ale infracțiunii.

Așa fiind, spre a răspunde disciplinar, trebuie să fie întrunite următoarele elemente constitutive ale abaterii disciplinare:

- *obiectul* (relațiile sociale de muncă, ordinea și disciplina la locul de muncă);
- *latura obiectivă* (respectiv fapta – acțiunea sau inacțiunea salariatului);
- *subiectul* (întotdeauna o persoană fizică în calitate de subiect calificat, respectiv salariatul);
- *latura subiectivă* (vinovăția – intenția directă și indirectă ori culpa cu ușurință sau nesocotință a salariatului);

Existența întrunită a elementelor abaterii disciplinare – *cauza* – declanșează *efectul*, respectiv răspunderea disciplinară. Deci, fapta ilicită (abaterea disciplinară) trebuie să se afle într-o legătură cauzală cu rezultatul (dăunător). Dacă sunt probate elementele constitutive ale abaterii disciplinare, respectiv înfrângerea obligațiilor de serviciu și vinovăția, rezultatul dăunător și legătura cauzală se prezumă.

¹ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 562 și urm..

8. Obiectul abaterii disciplinare. Pentru existența unei abateri disciplinare este necesar ca fapta – comisivă sau omisivă – săvârșită de către un salariat, să se răsfrângă negativ asupra relațiilor care se stabilesc între membrii colectivului unui angajator în procesul muncii și care trebuie să se desfășoare într-o anumită ordine și disciplină, prin respectarea de către toți participanții la acest proces, a unor norme de conduită obligatorie.

Săvârșind abaterea, autorul ei încalcă una sau mai multe obligații pe care le are la locul de muncă. Deci, obiectul abaterii disciplinare – respectiv valoarea socială lezată prin săvârșirea ei – constituie relațiile de muncă, ordinea interioară în cadrul angajatorului, disciplina la locul de muncă.

În consecință, 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 juridic 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 muncii¹.

9. Latura obiectivă. Cel de al doilea element constitutiv al abaterii disciplinare este o *faptă ilicită* care produce, în raportul de la *cauză la efect*, un rezultat dăunător ordinii interioare din unitate. Aceste obligații asumate prin încheierea contractului individual de muncă sunt prevăzute în legi și alte acte normative, contractele colective de muncă, regulamentul de organizare și funcționare, regulamentul intern, precum și în ordinele și dispozițiile șefilor ierarhici. Ca regulă generală, ele sunt înscrise în fișa postului.

Caracter ilicit al faptei rezultă din neconcordanța dintre acestea și obligațiile menționate. Sub acest aspect, sunt necesare unele precizări cu privire la *normele de comportare* și la *ordinele superiorilor ierarhici*.

Cât privește *ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici*, respectarea lor este expresia raportului de subordonare ierarhică, personală, ce stă la baza disciplinei muncii, ca o condiție esențială pentru asigurarea ordinii în procesul muncii și al producției. Firește, nu au putere obligatorie decât ordinele și dispozițiile emise, așa cum dispune Codul muncii, în mod legal, cu respectarea normelor de drept privind competența organului emitent, conținutul și forma actului.

Fapta ce constituie abatere disciplinară poate fi *comisivă*, constând într-o acțiune prin care se încalcă o obligație de a nu face, adică o normă prohibitivă, sau *omisivă*, prin neîndeplinirea unei obligații de a face. Fapta poate fi mixtă atunci când, în loc de a-și îndeplini conștiincios și întocmai sarcinile sale, salariatul lucrează neglijent, cu nesocotirea regulilor profesiei, provocând pagube sau neajunsuri angajatorului.

Fapta ilicită trebuie să se afle în legătură de cauzalitate cu un *rezultat dăunător*, care reflectă gradul de *periculozitate socială* a abaterii.

În materie disciplinară, *în cazul când sunt dovedite celelalte elemente constitutive ale abaterii – încălcarea normelor legale sau contractuale etc. și vinovăția – rezultatul dăunător și legătura de cauzalitate sunt prezumate*.

¹ Codul muncii (art. 39 alin. 2 lit. f) enunță expres această obligație de sinteză.

Când însă, potrivit prevederilor legii, contractului colectiv de muncă, regulamentului intern sau contractului individual, aplicarea unei sancțiuni este condiționată de producerea unui anumit efect dăunător – de exemplu, un prejudiciu patrimonial, adică al unei urmări *calificate*, angajatorul este obligat să dovedească existența acestui rezultat¹.

10. Subiectul abaterii disciplinare. Răspunderea disciplinară este specifică raportului juridic de muncă. Abaterea disciplinară are un *subiect calificat*, și anume un *salariat încadrat la un angajator*. Din însuși faptul că salariatul a avut capacitatea de a încheia contractul de muncă se prezumă că are și discernământ. Dacă s-ar constata că este iresponsabil, contractul de muncă ar fi nul, caz în care ar fi exclusă și răspunderea lui.

11. Latura subiectivă (vinovăția). Cel de al patrulea element constitutiv al abaterii disciplinare este latura subiectivă sau vinovăția care constă în atitudinea psihică negativă a subiectului față de fapta sa, în *conștiința* – mai clară sau mai difuză – a încălcării unor relații sociale. Corespunzător formelor și gradelor de vinovăție din dreptul penal², abaterile pot fi săvârșite cu *intenție* sau din *culpă*. Intenția este de două feluri: *directă*, când subiectul prevede și voiește efectul dăunător al faptei sale, și *indirectă*, când prevede efectul dăunător, fără a-l dori, acceptând totuși producerea lui. Culpă este, de asemenea, de două feluri: *ușurința*, când subiectul prevede efectul, dar speră fără temei să-l poată evita; *nesocotința*, când subiectul nu prevede efectul, deși putea sau trebuia să-l prevadă.

În cadrul răspunderii disciplinare, gradul de vinovăție constituie unul din criteriile folosite pentru *dozarea* sancțiunii, pentru individualizarea ei³.

12. Cauze care apără de răspundere (cauze de exonerare sau de neresponsabilitate). Răspunderea disciplinară poate fi angajată numai dacă sunt întrunite toate elementele constitutive ale abaterii; absența oricăreia dintre ele face ca abaterea și, pe cale de consecință, răspunderea să nu poată exista. Sunt totuși cazuri în care, deși fapta pare să întrunească trăsăturile abaterii disciplinare, anumite împrejurări specifice existente în momentul săvârșirii ei duc la concluzia că, în realitate, conduita autorului nu are caracter ilicit, antisocial, că acesta nu este vinovat și că se impune exonerarea de răspundere.

Aceste cauze de exonerare sau de neresponsabilitate – care sunt enumerate, în majoritatea lor, în dreptul penal⁴, aplicându-se prin analogie și în răspunderea disciplinară – sunt următoarele: legitima apărare, starea de

¹ Această obligație a angajatorului decurge din principiul general al prezumției de nevinovăție.

² În doctrina de drept penal cauzele care înlătură caracterul penal al faptei sunt considerate „acele stări, situații sau împrejurări existente în momentul săvârșirii faptei care împiedică realizarea unei trăsături esențiale a infracțiunii și prin aceasta exclud caracterul penal al faptei” (a se vedea: Constantin Mitrache, Cristian Mitrache, *Drept penal român. Partea generală*, Ediția a V-a, revăzută și adăugită, Universul Juridic, București, 2006, p. 139; Costică Bulai, *Manual de drept penal. Partea generală*, Editura All, 1997, p. 218).

³ A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 567 și urm..

⁴ A se vedea art. 44-51 din Codul penal.

necesitate, constrângerea fizică și constrângerea morală, cazul fortuit și forța majoră, iresponsabilitatea, beția, minoritatea și eroarea de fapt.

13. Noțiunea sancțiunilor disciplinare. Sancțiunile disciplinare constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiințioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină. Ele sunt măsuri specifice dreptului muncii, în legătură cu executarea contractului individual de muncă, reflectându-se prin consecințele lor, numai asupra raportului juridic de muncă, fără a afecta celelalte drepturi personale și patrimoniale ale salariaților.

Ele 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*). Drept consecință, angajatorul nu poate să aplice o altă sancțiune, decât una din cele stabilite de lege, iar prin contractul colectiv de muncă nu pot fi prevăzute sancțiuni disciplinare diferite de cele reglementate de legislația muncii¹.

Ținându-se seama că sancțiunile sunt enumerate de lege în mod gradat, de la cea mai blândă la cea mai severă, urmează ca la alegerea uneia dintre ele, pentru a corespunde abaterii săvârșite, trebuie să se recurgă la criteriile generale pe care tot legea le prevede; împrejurările în care fapta a fost săvârșită; gradul de vinovăție; consecințele abaterii disciplinare; comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancțiuni disciplinare aplicate anterior acesteia².

14. Clasificarea sancțiunilor disciplinare. Sancțiunile disciplinare pot fi clasificate în raport cu două criterii principale: categoria de personal cărora li se aplică și efectele produse.

După *criteriul categoriei de personal* cărora li se aplică, sancțiunile disciplinare se împart în: a) *sancțiuni generale*, care sunt prevăzute de Codul muncii; b) *sancțiuni speciale*, care sunt prevăzute în statutele de personal sau în statutele disciplinare aplicabile unor anumite sectoare de muncă sau profesii, ținându-se seama de condițiile specifice executării îndatoririlor de serviciu.

După *criteriul efectelor produse*, sancțiunile disciplinare se pot împărți în sancțiuni cu efect *precumpănitor moral* și sancțiuni cu efect *precumpănitor patrimonial*.

15. Enumerarea sancțiunilor. Art. 264 alin. 1 din Codul muncii prevede: „Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;
- c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

¹ Ion Traian Ștefănescu, *notă la dec. nr. 594/1996 a Curții de Apel București, secția a IV-a civilă, în „Dreptul” nr. 8/1997, p. 106.*

² Art. 266 din Codul muncii.

- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă”.

Acest text necesită unele explicații ce vor fi dezvoltate în continuare.

În primul rând, este de precizat că angajatorul nu poate aplica o altă sancțiune disciplinară în afara celor stabilite expres de textul citat, și nici nu poate înscrie în regulamentul intern alte asemenea sancțiuni.

Un alt regim sancționator nu poate fi stabilit decât prin statutele profesionale aprobate prin lege specială (art. 264 alin. 2 din Codul muncii).

În al doilea rând, trebuie subliniat că pentru aceeași abaterea disciplinară poate fi aplicată numai o sancțiune (art. 265 alin. 2 din Codul muncii); este aplicarea cunoscutei reguli de drept: *non bis in idem*.

16. Organele competente să aplice sancțiuni disciplinare. Codul muncii nu face nici o precizare în acest sens; prevede doar prerogativa disciplinară a angajatorului. Nu face, în același timp, nici o distincție între angajatorul – persoană juridică și angajatorul – persoană fizică. Or, în categoria persoanelor juridice intră: societățile comerciale, regiile autonome, societățile și companiile naționale, unitățile bugetare etc., care nu ar putea direct, ele însele, ca persoane juridice, să aplice sancțiuni disciplinare. Dar, toate aceste persoane juridice *dispun de organe de conducere*, (colegiale, precum și unipersonale).

Desigur că din punct de vedere al răspunderii disciplinare, al stabilirii și aplicării sancțiunilor, *poziția preeminentă o au organele unipersonale de conducere* (director, director general, președinte, administrator etc.). Acestea au competență generală în materie, putând aplica, așadar, orice sancțiuni disciplinare, competență ce rezultă, în primul rând, din dispozițiile legale potrivit cărora ei reprezintă unitatea în relațiile cu persoanele fizice și juridice (Decretul nr. 31/1954) și, în al doilea rând, din cele ce prevăd prerogativa *lor de a organiza selectarea, angajarea și concedierea personalului*”.

Evident că o astfel de prerogativă presupune și sancționarea salariaților care comit abateri disciplinare.

În cazul societăților comerciale cu capital privat în care funcționează un singur administrator, sancțiunile disciplinare *se stabilesc și se aplică salariaților societății de acesta*. La societățile administrate de mai mulți administratori, ele se aplică conform prevederilor contractului (și statutului) societății; de regulă, sancțiunile pentru întregul personal salariat se aplică de *administratorul competent să încheie contractul individual de muncă, el fiind și directorul general*. Acesta, fie că este administrator sau nu, va fi sancționat la rândul său de consiliul de administrație, organ care, de altfel, îi poate sancționa și pe ceilalți directori ai societății.

Competența conducătorului unității (directorului general) nu este însă exclusivă. Anumite sancțiuni mai ușoare, pot fi aplicate și de alte organe sau persoane în condițiile prevăzute de lege, actul constitutiv sau regulamentul intern (șefi de secții, direcții, ateliere, servicii, birouri, etc.). De pildă, potrivit art. 75 alin. 1 din Legea nr. 123/2006, sancțiunea disciplinară constând în avertismentul scris se poate aplica direct de către șeful serviciului, pentru consilierii de probațiune,

sau de directorul direcției de specialitate, pentru șefii serviciilor și inspectorii de probațiune.

Desigur că nimic nu se opune să intervină și o delegare expresă și distinctă de atribuții disciplinare, în sensul că organul competent al angajatorului să împuternicească un subordonat care să aplice orice sancțiune disciplinară, inclusiv pe cea mai gravă – concedierea, și nu doar pe cele „ușoare” enumerate mai sus¹. De pildă, directorul general poate împuternici un director general adjunct, un director pe adjunctul său, un președinte de consiliu de administrație pe un director executiv, inclusiv pe cel care răspunde de compartimentul resurse umane, etc.

O asemenea delegare este posibilă chiar și în cazul autorităților și instituțiilor publice².

Regula este că delegatul nu poate, la rândul lui delega, atribuțiile pe care le-a primit cu titlu de delegare de atribuții. Altfel spus, regula „*delegata potestas non delegatur*” se aplică și în dreptul muncii.

Pentru anumite categorii de personal, sunt instituite organe speciale (comisii de disciplină) – organe colegiale – competente să aplice sancțiunile disciplinare.

Se înțelege că în cazul angajatorilor persoane fizice, aceștia, *direct*, aplică sancțiunea disciplinară.

17. Cercetarea abaterii disciplinare. Constituie prima fază a acțiunii disciplinare. Sesizat din oficiu ori de câte ori de către o altă persoană – de obicei șeful ierarhic al autorului abaterii, cel abilitat să aplice sancțiunea, trebuie mai întâi să dispună efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Într-adevăr, potrivit art. 267 alin. 1 din Codul muncii, *nici o sancțiune disciplinară, cu excepția avertismentului scris nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile*. În caz contrar, sancțiunea va fi nulitatea absolută a măsurii respective.

Punctul de pornire în efectuarea cercetării îl constituie *convocarea*, în scris, a salariatului de persoana împuternicită de către angajator să realizeze această operațiune, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii (art. 267 alin. 2 din Codul muncii).

În cursul cercetării, salariatul are dreptul 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 de a fi asistat, la cererea sa de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este (art. 267 alin. 4).

Numai neprezentarea salariatului la convocarea făcută fără nici un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării prealabile (art. 267 alin. 3).

Aceeași soluție se impune, credem, și atunci când salariatul dă curs convocării, dar refuză apărarea ori să scrie așa numita „notă explicativă”. Într-un

¹ A se vedea în acest sens, Ion Traian Ștefănescu, *Delegarea de atribuții disciplinare în dreptul muncii*, în *Dreptul nr. 12/2004*, p. 103-110.

² Astfel, art. 45 alin. 1 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007), prevede: „Funcționarii publici răspund, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția publică ce o dețin, precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate”.

atare caz, apreciem, urmează să fie făcută dovada acestei situații cu un proces-verbal întocmit de cei împuterniciți să efectueze cercetarea.

Prezentarea la convocarea angajatorului *este un drept al salariatului și nu o obligație a lui*. Concluzia, rezultă și din textul alin. 4 al art. 267 din Codul muncii, conform căruia:

„În cursul cercetării disciplinare prelabile, salariatul *are dreptul* (s.n.) 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* (s.n.) să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant „al sindicatului al cărui membru este”.

Așa fiind, nu este vorba de obligația la apărare, ci de *dreptul la apărare, pentru că nimeni nu poate fi obligat să se apere*.

Neprezentarea la convocare nu poate constitui o abatere disciplinară distinctă, ci ea semnifică faptul că acel salariat a înțeles astfel să renunțe la dreptul la apărare, în fața angajatorului, drept ce îi este recunoscut de lege.

Consecința imediată și cea mai importantă a acestei neprezentări este prevăzută de art. 267 alin. 3 din Codul muncii: *angajatorul are dreptul să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării prelabile*. Așa fiind, decizia sa de sancționare nu va fi nulă în mod absolut, doar pe acest motiv procedural, așa cum dispune alin. 1 al aceluiași articol.

O altă consecință: neprezentarea fără motiv obiectiv, *îl privează* pe salariatul învinuit (datorită culpei sale) de posibilitatea de a se apăra, de a administra probe și de a-și motiva conduita, așa cum prevede art. 267 alin. 4.

Cercetarea prelabilă se va finaliza cu un proces-verbal sau referat ori raport întocmit de persoanele împuternicite (respectiv comisia instituită) să o efectueze în care se consemnează rezultatele acesteia, inclusiv, după caz, refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta și de a-și motiva poziția ori, motivarea pentru care apărările sale au fost înlăturate, propunerea de sancționare (sau nu), sancțiunea ce poate fi aplicată etc.

Documentul astfel încheiat trebuie să aibă în vedere, desigur, faptele (și în totalitatea lor) care se impută salariatului în cauză, nu altele sau o parte a ansamblului lor.

În lipsa unui atare proces-verbal care să conțină poziția sau atitudinea celui cercetat, soluția este anularea deciziei de sancționare.

18. Individualizarea și aplicarea sancțiunii. Constatând vinovăția salariatului, după efectuarea cercetării prelabile (sau după constatarea imposibilității efectuării ei datorită culpei celui în cauză), angajatorul urmează să stabilească sancțiunea disciplinară.

El are la îndemână următoarele criterii legale:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală la serviciu;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta (art. 266 din Codul muncii).

Așadar, stabilirea sancțiunii disciplinare nu poate avea loc în mod arbitrar, ci, exclusiv, *în funcție de responsabilitatea riguroasă și cumulativă* a criteriilor de mai sus.¹

În toate cazurile, organul competent să aplice sancțiunea va trebui să se preocupe cu toată atenția de *individualizarea* acesteia, de dozarea ei, ținând seama de criteriile prevăzute de lege, deoarece numai o corelare justă a sancțiunii cu gravitatea faptei este de natură să asigure realizarea rolului educativ și preventiv al răspunderii.

Rezultă din art. 264 alin. 1 al Codului muncii că sancțiunile disciplinare se află într-o anumită ordine, de la cea mai ușoară, constând în „avertisment scris”, până la cea mai aspră, constând în desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă. Prin urmare, sancțiunile se aplică gradual, în funcție de fapta comisă și de gradul de vinovăție al salariatului. Așadar, nivelul culpei reprezintă un element esențial în stabilirea sancțiunii disciplinare.

Art. 262 alin. 2 din Codul muncii instituie interdicția aplicării mai multor sancțiuni pentru aceeași abatere. Este aplicarea cunoscutului principiu de drept *non bis in idem*.

Sancțiunea constând în suspendarea exercitării profesiei determină suspendarea de drept a contractului individual de muncă în temeiul art. 50 lit. i din Codul muncii, coroborat cu textul din legea corpului profesional în baza căruia s-a dispus, cu titlu disciplinar, suspendarea respectivă, iar excluderea din profesie va conduce la încetarea de drept a contractului, în temeiul art. 56 lit. h din Codul muncii, coroborat, de asemenea, cu textul din legea specială respectivă.

19. Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare. Sunt reglementate de art. 268 alin. 1 din Codul muncii. Conform acestui text, „angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o *decizie emisă în formă scrisă*, în termen de 30 de zile *calendaristice* de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”.

Observăm că textul art. 268 alin. 1 din Codul muncii reglementează două termene diferite în interiorul cărora angajatorul va putea să sancționeze salariații vinovați de nesocotirea normelor și regulilor care compun disciplina muncii:

- unul de 30 de zile calendaristice;
- altul de 6 luni.

Primul termen curge de la data la care reprezentantul angajatorului persoană juridică abilitat să aplice sancțiuni disciplinare (director, director general, administrator, președinte, etc.) sau angajatorul persoană fizică *a luat cunoștință despre săvârșirea abaterii* (printr-o notă de constatare, referat, proces-verbal, etc., având o dată certă, prin înregistrarea în registrul general al unității).

Termenul în discuție se calculează în conformitate cu art. 101 alin. 1 din Codul de procedură civilă, pe zile libere, adică nu intră în calcul nici ziua când a început, nici cea când s-a sfârșit.

Curgerea termenului de 30 de zile calendaristice conduce la prescrierea dreptului angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare.

¹ Șerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea obstaculării dreptului instanței judecătorești de înlocuire a sancțiunii disciplinare, aplicată de angajator salariatului, cu o altă mai ușoară prin dispoziții înscrise în regulamentul intern al unității*, în „Dreptul” nr. 4/2007, p. 116.

Dacă intervine totuși sancționarea, aceasta va fi nelegală.

Termenul de 6 luni curge de la un moment obiectiv: *data săvârșirii abaterii disciplinare*. În interiorul său angajatorul trebuie să ia cunoștință de săvârșirea acestei abateri și tot aici se va încadra și termenul de 30 de zile. În mod normal, acest ultim termen va înceta anterior celui de 6 luni. Cel mult, poate înceta concomitent.

Și termenul de 6 luni se va calcula în conformitate cu dispozițiile Codului de procedură civilă, adică se va sfârși în luna corespunzătoare zilei de plecare (art. 101 alin. 3). Dacă, începând la 29, 30 sau 31 ale lunii se sfârșește într-o lună care nu are o asemenea zi, se va socoti împlinit în ziua cea din urmă a lunii (art. 101 alin. 4).

Evident că și curgerea acestui termen are drept consecință prescrierea dreptului angajatorului de a-l sancționa disciplinar pe salariatul vinovat.

Într-adevăr, atât termenul de 6 luni, cât și cel de 30 de zile sunt *termene de prescripție a răspunderii disciplinare*. Așa fiind, ele sunt susceptibile de întrerupere sau suspendare în condițiile dreptului comun.

20. Decizia de sancționare. Orice sancțiune disciplinară trebuie concretizată, materializată, într-un înscris (decizie), act unilateral al angajatorului.

În conformitate cu art. 268 alin. 2 din Codul muncii, sub sancțiunea nulității absolute, decizia trebuie să conțină:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul 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, 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.

Pentru a fi valabilă, decizia respectivă trebuie semnată de persoana competentă să aplice sancțiunea și înregistrată în registrul general al angajatorului.

Pentru a produce efecte, decizia de sancționare trebuie comunicată salariatului. Termenul este de cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii ei (art. 268 alin. 3 din Codul muncii).

Acest termen însă nu este unul de decădere, adică necomunicarea în cadrul său nu atrage nulitatea sancționării. Este doar de *recomandare*; sancțiunea pentru necomunicare constă în lipsa producerii efectelor.

Dar dacă astfel trece termenul de 6 luni de la data comiterii faptei decizia de sancționare *va deveni caducă*.

Comunicarea se face prin predarea deciziei direct salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta (art. 268 alin. 4 din Codul muncii).

Data comunicării marchează momentul aplicării sancțiunii de la care angajatorul este îndreptățit să procedeze la executarea acesteia și de la care

începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru introducerea contestației (conform art. 268 alin. 5 din Codul muncii).

Deoarece nu este un act jurisdicțional, decizia de sancționare este revocabilă.

Revocarea constituie o manifestare de voință necondiționată și integrală. Ea își produce efectele retroactiv de la data emiterii actului revocat, iar nu de la o dată ulterioară; angajatorul nu poate condiționa efectele revocării de un termen fixat unilateral.

21. Executarea sancțiunilor disciplinare. Este diferită în raport cu *natura* fiecăreia dintre sancțiuni. Executarea avertismentului scris se consumă prin însuși actul comunicării lui către cel sancționat și notării în dosarul personal al acestuia, după caz, și în registrul general de evidență a salariaților.

Suspendarea contractului presupune interdicția salariatului de a se prezenta la locul de muncă, deci imposibilitatea de a-și exercita sarcinile de serviciu, iar ca o consecință de a primi salariul.

Retrogradarea în funcție înseamnă repartizarea altor sarcini de muncă, inferioare celor avute anterior, pe o perioadă determinată după care persoana respectivă revine la situația dinainte.

Sancțiunile cu efect precumpănitor patrimonial, implică efectuarea modificărilor corespunzătoare, cu caracter temporar – una până la 3 luni – în statele de plată, după caz, și de personal. Desfacerea disciplinară a contractului (concedierea disciplinară) se execută prin scoaterea din evidență a persoanei sancționate și prin neprimirea ei la lucru¹.

În situația în care este vorba de suspendarea exercitării profesiei decisă de corpul profesional respectiv, după caz de excluderea din profesie, angajatorul va emite un act propriu, dar nu de sancționare disciplinară ori de concediere, ci unul prin care constată că a intervenit unul din cele două cazuri, de suspendare de drept a contractului sau de încetare de drept a acestuia.²

22. Contestația – calea de atac împotriva sancțiunilor disciplinare. Art. 268 alin. 5 din Codul muncii prevede că: „decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării”.

Așa fiind, în conformitate cu textul citat, orice sancțiune disciplinară, începând cu avertismentul scris și terminând cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă (concedierea disciplinară), poate fi atacată doar la instanțele judecătorești.

Este o dispoziție concordantă cu prevederile art. 284 din Codul muncii, cât și cu cele ale art. 70 din Legea nr. 168/1999³ potrivit căroră judecarea conflictelor de muncă (de drepturi) este de competența instanțelor judecătorești, în a cărei circumscripție reclamantul (deci, salariatul sancționat) își are domiciliul sau reședința.

¹ A se vedea Gheorghe Brehoi, *Executarea sancțiunilor disciplinare*, în „Dreptul” nr. 1-2 /1990, p. 46-56.

² Șerban Beligrădeanu, *Probleme și efecte specifice...*, p. 86-87.

³ Privind soluționarea conflictelor de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 2 noiembrie 1999), modificată ulterior.

CAPITOLUL XII

RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

1. Definiția răspunderii patrimoniale. Art. 270 alin. 1 din Codul muncii prevede că „salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor”.

Este înlăturată astfel răspunderea materială reglementată anterior de vechiul Cod al muncii (art. 102-110).

Așadar, răspunderea patrimonială este una reparatorie, ca și cea civilă (contractuală sau delictuală) ori cea materială. Ea este patrimonială deoarece salariatul care a produs o pagubă angajatorului va fi obligat, cu bunurile aparținând patrimoniului său¹ – în primul rând cu salariul – să acopere acel prejudiciu, reîntregind patrimoniul afectat².

Răspunderea patrimonială a salariaților, este o formă a răspunderii juridice, care constă în obligația acestora de a repara pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

2. Trăsăturile răspunderii patrimoniale.

A. Răspunderea patrimonială este condiționată de existența raportului juridic de muncă dintre salariatul răspunzător și angajatorul păgubit, raport juridic care își are izvorul în contractul individual de muncă.

Ea este, deci, o răspundere contractuală.

B. La baza răspunderii patrimoniale stă *vinovăția (culpa)* celui în cauză. Așadar, în cadrul ei nu funcționează, ca regulă, prezumția de culpă, care îndeplinește însă un rol important la răspunderea civilă contractuală³ și delictuală⁴. Prin excepție, pentru lipsuri cantitative în gestiune operează o prezumție simplă de vinovăție a gestionarului.

C. Răspunderea patrimonială în cadrul raporturilor juridice de muncă este o *răspundere individuală*; ea exclude, în principiu, solidaritatea, spre deosebire de raporturile juridice civile în cadrul cărora aceasta operează în temeiul unor prevederi legale și, adeseori pe baza clauzelor stipulate de părți⁵. În dreptul muncii, atunci când răspunderea pentru un anumit prejudiciu este plurală, ca urmare a participării mai multor persoane la producerea lui, obligațiile de reparare a pagubelor sunt de regulă conjuncte, uneori subsidiare și comune, nu solidare⁶. În acest mod se asigură o protecție a salariatului, evitându-se ca el să

¹ „Patrimoniul ca entitate juridică distinctă, reprezintă totalitatea sau universalitatea drepturilor patrimoniale care aparțin unei persoane” (Liviu Pop, *Dreptul de proprietate și dezmembrămintele sale*, Editura Lumina Lex, București, 2001, p. 10).

² Conform art. 1718 din Codul civil „Oricine este obligat personal este ținut de a îndeplini îndatoririle sale cu toate bunurile sale mobile și imobile, prezente și viitoare”.

³ Art. 1082 din Codul civil

⁴ Art. 1000 și urm. din Codul civil.

⁵ Art. 1041 din Codul civil.

⁶ O excepție de la principiul inadmisibilității răspunderii solidare este prevăzută în art. 28 al Legii nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice.

fie pus – ca urmare a solidarității – în situația de a fi urmărit pentru o sumă mai mare decât prejudiciul efectiv cauzat din vina sa.

D. O altă caracteristică constă în *reglementarea răspunderii patrimoniale prin norme legale imperative*; modificarea ei prin clauze ale contractului de muncă, derogatorii de la lege în defavoarea salariatului, este inadmisibilă.

E. Răspunderea patrimonială, *este o răspundere integrală*, nu numai pentru dauna efectivă și actuală (*damnum emergens*), ci și pentru foloasele nerealizate (*lucrum cessans*), spre deosebire de răspunderea materială care este, limitată (numai în ceea ce privește *damnum emergens*). Dar, asemenea răspunderii civile contractuale, salariatul răspunde numai pentru prejudiciul cauzat, care a *fost prevăzut ori era previzibil* la momentul încheierii contractului individual de muncă – afară de prejudiciul ce provine din culpa sa gravă asimilată dolului (art. 1085 din Codul civil), *când va răspunde și pentru cel neprevizibil*¹.

F. Stabilirea răspunderii patrimoniale *nu se face unilateral* de către angajator pe calea emiterii unei decizii de imputare, dacă salariatul nu-și asumă un angajament de plată în scris, ca în cazul răspunderii materiale², ci aceasta este posibilă numai prin înțelegerea părților, iar în caz de divergență de către instanța de judecată.

G. Răspunderea patrimonială, spre deosebire de răspunderea civilă (contractuală) *clasică, prezintă un caracter limitat sub aspectul executării silite*, care se efectuează, de regulă, numai asupra unei cote din salariu (art. 273 din Codul Muncii).

Comentariu:

Comentariu: Pagina: 2

3. Răspunderea patrimonială și răspunderea civilă contractuală. Răspunderea patrimonială, este, o varietate a răspunderii civile contractuale³, cu particularitățile *determinate de specificul raporturilor juridice de muncă*, întrucât:

– pe de o parte, ea preia „normele și principiile răspunderii civile contractuale”;

– pe de altă parte însă, cuprinde și derogări de la această formă a răspunderii justificate tocmai de statutul de salariat al celor răspunzători⁴.

Într-adevăr, răspunderea patrimonială este o sancțiune specifică ce intervine pentru săvârșirea unei fapte ilicite cauzatoare de prejudicii, în executarea unui contract și are caracter reparator.

Numai că ea își are izvorul *nu* într-un contract civil, ca în cazul răspunderii civile contractuale, ci în contractul individual de muncă. Această împrejurare explică terminologia sa diferită. Totodată, trebuia deosebită și de răspunderea materială.

¹ A se vedea Constantin Stătescu, în Constantin Stătescu, Comeliu Bârsan, *op. cit.*, p. 128.

² Excepție face răspunderea civilă a funcționarilor publici. Conform art. 85 alin. 1 din Legea nr. 188/1999, repararea pagubelor aduse autorității sau instituției publice se dispune prin emiterea de către conducătorul autorității sau instituției publice a unui ordin sau a unei dispoziții de imputare.

³ “Răspunderea civilă contractuală este îndatorirea debitorului unei obligații născută dintr-un contract de a repara prejudiciul cauzat creditorului său prin faptul neexecutării *lato sensu* a prestației datorate. Prin neexecutarea *lato sensu* a obligației se înțelege executarea ei cu întârziere, executarea necorespunzătoare ori neexecutarea propriu-zisă totală sau parțială”. (Liviu Pop, *Teoria generală a obligațiilor*, Editura Lumina Lex, București, 2000, p. 177).

⁴ A se vedea: Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 117-118; *Idem*, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în “Dreptul” nr. 4/2003, p. 78.

Excepție face răspunderea civilă a funcționarilor publici (inclusiv a funcționarilor vamali și a comisarilor Gărzii Financiare) care nu derivă dintr-un contract civil, ci din raporturile de serviciu ale acestora, formă tipică a raporturilor juridice de muncă¹.

În cazul ei, ca regulă, nu este vorba de o executare cu întârziere a obligației de muncă ori de o „neexecutare propriu-zisă totală sau parțială”, ci de o executare necorespunzătoare.

Tocmai aceste particularități ne determină să apreciem că răspunderea patrimonială are un specific propriu, care o individualizează; *ea reprezintă o formă distinctă de răspundere juridică*, proprie salariaților (la fel ca și răspunderea disciplinară, de altfel).

4. Răspunderea patrimonială și răspunderea civilă delictuală. În literatura juridică de specialitate², se apreciază că răspunderea civilă delictuală alcătuiește dreptul comun al răspunderii civile care intervine atunci când este încălcată obligația generală, ce revine tuturor, și anume aceea de a nu vătăma drepturile altuia prin fapte ilicite.

În schimb, răspunderea contractuală, inclusiv cea patrimonială, are un caracter special, derogator; ea intervine în situația în care este încălcată o obligație concretă, stabilită printr-un contract preexistent.

Dar, atât răspunderea civilă delictuală, cât și cea contractuală (deci și cea patrimonială) ia naștere ca urmare a încălcării unei obligații – săvârșirii unei fapte ilicite – prin care s-a creat o pagubă în patrimoniul unei persoane.

Pot fi situații când – în ipoteza producerii unei pagube în patrimoniul angajatorului – salariatul vinovat răspunde civil delictual, *nu* patrimonial și anume atunci când fapta prejudiciabilă nu are legătură cu munca sau cu acel contract ori este urmarea săvârșirii unei infracțiuni.

O atare răspundere va avea salariatul care, fără nici o legătură cu atribuțiile sale de serviciu, folosește un bun al angajatorului pe care îl degradează sau îl distruge.

Tot astfel, răspunde cel delegat³, precum și salariatul temporar⁴, în ipoteza producerii unei pagube în patrimoniul unității la care a fost delegat, după caz, al utilizatorului în folosul căruia muncește.

În situația în care paguba este urmarea săvârșirii unei infracțiuni, angajatorul păgubit are posibilitatea să „alătore” acțiunea sa recuperatorie celei penale (art. 14 alin. 2 din Codul de procedură penală)⁵.

Există și deosebiri (avantajoase pentru angajatorul păgubit) determinate de alegerea, ca modalitate de dezdăunare, a răspunderii civile delictuale: răspunderea celui ce a săvârșit fapta ilicită este integrală, el fiind ținut pentru

¹ A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Particularități ale răspunderii reparatorii a funcționarilor vamali și a comisarilor Gărzii Financiare în lumina Ordonanțelor de urgență ale Guvernului nr. 90/2003 și nr. 91/2003*, în „Dreptul” nr. 12/2003, p. 38.

² A se vedea: Constantin Stătescu, *Fapta ilicită cauzatoare de prejudicii, ca izvor de obligații* (Răspunderea civilă delictuală); în Constantin Stătescu, Corneliu Bărsan, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, Editura All, 1997, p. 126-127; Liviu Pop, *op. cit.*, p. 194.

³ A se vedea art. 43-44 din Codul muncii.

⁴ A se vedea art. 87 și urm. din Codul muncii.

⁵ Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, p. 118; Idem, *Prezentare de ansamblu...*, p. 79.

toate pagubele cauzate, atât pentru cele previzibile, cât și pentru cele neprevizibile; într-o atare situație operează solidaritatea celor răspunzători, devenind aplicabil art. 1003 din Codul civil, potrivit căruia în cazul în care „delictul sau cvasidelictul este imputabil mai multor persoane, aceste persoane sunt ținute solidar pentru despăgubire”.

Răspunderea civilă delictuală devine incidentă nu numai dacă *inculpatul este condamnat, ci și în cazul când fapta penală a fost amnistiată, a intervenit prescripția ori decesul făptuitorului*¹, s-a dispus încetarea procesului penal în baza unei legi speciale de grațiere sau de amnistie, întrucât și în aceste cazuri paguba este *urmarea unei infracțiuni*, precum și în situația în care a intervenit înlocuirea răspunderii penale².

Așadar, în cazul în care paguba produsă angajatorului este urmarea unei infracțiuni, intervenția răspunderii civile delictuale este pe deplin justificată.

Recuperarea pagubei se face însă în conformitate cu normele specifice răspunderii patrimoniale în cazurile în care a intervenit, clasarea, scoaterea de sub urmărire, încetarea urmăririi penale, achitarea sau încetarea procesului penal deoarece *fapta nu mai poate fi considerată infracțiune și nu poate fi sancționată ca atare*.

Se înțelege că în situația răspunderii civile delictuale nu sunt aplicabile dispozițiile Codului muncii (art. 270-271) privind răspunderea patrimonială.

5. Răspunderea patrimonială și răspunderea materială. Răspunderea materială, așa cum a fost ea reglementată de Codul muncii anterior (art. 102-109) și cum este prevăzută de Ordonanța Guvernului nr. 121/1998, la fel ca răspunderea patrimonială, reprezintă o *formă a răspunderii juridice, care constă în obligația celor încadrați de a repara, în condițiile și limitele prevăzute de lege, prejudiciul cauzat unității, din vina și în legătură cu munca lor*.

Deci, și ea este o răspundere contractuală bazată pe culpă, are un caracter reparator, iar cel obligat la acoperirea pagubei este un angajat. De asemenea, în ambele situații, suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului.

Dar, între cele două categorii de răspundere există și deosebiri.

Prima deosebire constă în aceea că răspunderea materială este o răspundere limitată; ea privește numai daunele efective (*damnum emergens*), nu și foleasele nerealizate (*lucrum cessans*), ca în cazul răspunderii patrimoniale (sau a celei civile contractuale).

A doua deosebire: stabilirea și recuperarea prejudiciului în cadrul răspunderii materiale se efectuează *unilateral* de către angajatorul păgubit, după o procedură specială, care presupune emiterea deciziei de imputare, după caz, asumarea angajamentului de plată ce constituie titlu executoriu.

Această procedură este exclusă în cazul răspunderii patrimoniale.

6. Răspunderea patrimonială și răspunderea pentru daune morale. În urma modificării art. 269 alin. 1 din Codul muncii prin Legea nr. 237/2007³ a fost

¹ Art. 10 alin.(1) lit. g) din Codul de procedură penală.

² Art. 10 alin.(1) lit. f) din Codul de procedură penală, combinat cu art. 90-98 din Codul penal.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007.

reglementată expres, ceea ce pune capăt disputelor doctrinare și poate reprezenta un motiv pentru ca jurisprudența să capete un caracter unitar, *răspunderea angajatorului și pentru prejudiciile morale produse salariaților*.

De altfel, și aceștia din urmă pot răspunde pentru daune morale în situații reglementate prin dispoziții legale speciale, astfel:

– în ipoteza în care prejudiciul produs de salariat este consecința *unei infrațiuni*, angajatorul – constituit parte civilă – este în drept să solicite de la acesta repararea daunelor morale potrivit legii civile (art. 14 alin. 5 din Codul de procedura penală);

– în cazul în care salariatul încalcă dispozițiile Legii nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale¹, *cauzând daune patrimoniale sau morale angajatorului* său, acesta este în drept să se adreseze instanței competente cu acțiune în răspundere civilă, corespunzătoare (art. 9);

– în temeiul prevederilor Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale², administratorii acestor societăți, precum și directorii lor răspunzând conform regulilor referitoare la mandat (art. 152 alin. 1, coroborat cu art. 72), răspund și pentru daune morale;

– în situația grevei nelegal declarate sau continuate, organizatorii grevei răspund în temeiul răspunderii civile – delictuale (art. 998 și urm. din Codul civil); drept urmare, ei vor răspunde și pentru daune morale.³

7. Natura juridică și caracteristicile obligației de restituire. Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată – se prevede în art. 272 din Codul muncii – este obligat să restituie acea sumă; dacă a primit bunuri ce nu i se cuveneau și care nu pot fi restituite în natură sau i-au fost prestate servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor, stabilită potrivit valorii acestora la data plății.

Prin aceste dispoziții a fost reglementată *obligația de restituire* pe care o au față de angajator, în ipotezele arătate, salariații.

Această obligație apare ca o instituție distinctă de răspunderea patrimonială, chiar dacă – așa cum se va vedea – procedura pentru reîntregirea patrimoniului angajatorului este aceeași. Răspunderea patrimonială propriu-zisă se întemeiază pe o faptă săvârșită cu vinovăție, pe când obligația de restituire are la bază plata lucrului nedatorat, *îmbogățirea fără justă cauză*. De aici decurge, în primul rând, concluzia că persoanele care se fac vinovate de plata sumelor nedatorate, de predarea fără drept a bunurilor ori de prestarea serviciilor necuvenite, vor răspunde în subsidiar pentru prejudiciul cauzat. În al doilea rând, când persoana beneficiară este de rea-credință, când deci are vinovăție proprie pentru primirea sumelor, bunurilor sau serviciilor necuvenite, sunt incidente nu numai regulile obligației de restituire, ci și cele ale răspunderii patrimoniale.

8. Cazurile în care poate fi stabilită obligația de restituire. Potrivit dispozițiilor legale menționate, obligația de restituire poate interveni în trei

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 24 din 30 ianuarie 1991, modificată ulterior.

² Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446 din 29 iunie 2007).

³ Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 113.

ipoteze: când beneficiarul a încasat sume nedatorate; când a primit bunuri care nu i se cuveneau care nu mai pot fi restituite în natură; când i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit.

Trebuie precizat că obligația de restituire în legătură cu contravaloarea bunurilor sau serviciilor necuvenite, la care se referă art. 272 din Codul muncii, *privește exclusiv bunurile predate și serviciile prestate de către angajator unui salariat al lui numai dacă o atare predare, respectiv prestare era în legătură cu munca acelu salariat.*

Dacă nu există nici o legătură cu munca a acelor bunuri sau servicii, atunci nu mai este vorba de o răspundere patrimonială în sensul dreptului muncii¹.

9. Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariați. Nu numai salariații răspund patrimonial față de angajator în ipoteza în care ei produc o pagubă, dar și angajatorul răspunde patrimonial față de salariați într-o atare situație.

În acest sens, art. 269 din Codul muncii prevede:

– „angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit vreun prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul” (alin. 1);

– „angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 270 și următoarele” (alin. 3).

Răspunderea angajatorului prezintă următoarele caracteristici: *este contractuală, având izvorul în contractul individual de muncă, este reparatorie, prejudiciul are legătură cu serviciul, se aplică aceleași reguli ale răspunderii civile contractuale, etc.*

Deoarece corespunde unui principiu specific obligațiilor bilaterale și pentru că – așa cum prevede expres art. 269 alin. (3) din Codul muncii – despăgubirile plătite de unitate se recuperează de la cei vinovați, în condițiile art. 270 și următoarele, răspunderea angajatorului este reglementată în același titlu împreună cu răspunderea patrimonială și disciplinară a salariaților².

10. Condițiile răspunderii patrimoniale a angajatorului. Toate condițiile de existență ale răspunderii juridice, care se referă la salariați, se regăsesc și în cazul răspunderii patrimoniale a angajatorului (fapta ilicită, raportul de cauzalitate, culpa). De asemenea, în mod simetric, răspunderea poate fi angajată, *potrivit prevederilor art. 269 din Codul muncii*, numai pentru prejudicii produse salariaților *în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu sau în legătură cu serviciul.* Desigur, fapta ilicită – ca o condiție a răspunderii angajatorului – este o faptă a uneia sau a mai multor persoane din colectivul său. Este și motivul pentru care textul de lege menționează că despăgubirile plătite de angajator se vor recupera de la cei vinovați în condițiile art. 270 și următoarele din Codul muncii.

¹ A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 600.

² A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Răspunderea materială a angajaților*, Editura Științifică, București, 1961, p. 89-90.

Culpa este o condiție prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii angajatorului. În legătură cu aceasta, potrivit unei reguli de drept comun în materia răspunderii contractuale, debitorul care nu și-a îndeplinit obligațiile este prezumat în culpă fiind apărât de răspundere numai dacă dovedește că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată¹. Fără îndoială, regula își regăsește aplicarea și în ceea ce privește răspunderea patrimonială a angajatorului.

11. Cazurile în care angajatorul răspunde patrimonial. Dispozițiile art. 269 din Codul muncii pot fi incidente în numeroase situații. Cu titlu de exemplu, vom menționa câteva dintre.

Uneori, răspunderea angajatorului este prevăzută expres în dispozițiile legii, ca, de exemplu:

- obligația de a plăti despăgubiri în caz de anularea concedierii²;
- despăgubirea cuvenită în cazul constatării nevinovăției penale a persoanei suspendate din funcție³.

Răspunderea patrimonială a angajatorului mai poate fi angajată în cazurile când:

- salariatul, fără să fie concediat, este împiedicat de a munci;
- nu se ia măsuri corespunzătoare pentru asigurarea și paza îmbrăcăminteii personalului care folosește echipament de lucru etc.;
- angajatorul nu înmânează salariatului sau fostului salariat, în condițiile art. 34 alin. 5 din Codul muncii, documentul (adeverința) care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, funcție sau specialitate, urmată de imposibilitatea celui în cauză – determinată de acest fapt – de a se încadra la un alt angajator.

În conformitate cu dispozițiile art. 44 din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, „angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat”.

12. Răspunderea unipersonală. Așa cum s-a arătat cu prilejul examinării trăsăturilor caracteristice ale răspunderii patrimoniale, aceasta este, de regulă, o răspundere *personală* sau *individuală*.

De cele mai multe ori, răspunderea se stabilește în sarcina unui singur salariat, care este vinovat de producerea pagubei prin fapta sa proprie. Aceasta constituie *forma tipică* a răspunderii patrimoniale.

13. Răspunderea conjunctă. Există însăși situații în care un singur *prejudiciu* este cauzat din *vina mai multor salariați*. În aceste cazuri, făptuitorii, au de regulă, o răspundere conjunctă

¹ A se vedea art. 1082 și 1083 din Codul civil.

² Art. 78 alin.(1) din Codul muncii.

³ Art. 52 alin. 2 din Codul muncii.

Codul muncii prevede în art. 271: „Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, quantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport de 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 sau net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar”.

Răspunderea conjunctă este tot o *răspundere personală*; ea reprezintă o multitudine de răspunderi individuale ale unor persoane cu vinovății concurente în producerea prejudiciului unic.

Măsura în care fiecare persoană a contribuit la producerea pagubei este determinată atât de fapta *ilicită în sine* – examinată sub aspectul legăturii de cauzalitate cu prejudiciul, – cât și de *gradul vinovăției*.

14. Răspunderea subsidiară. Deși Codul muncii actual (spre deosebire de cel anterior – art. 109 alin. 5¹) nu o mai reglementează, ea este posibilă în temeiul art. 272 din același Cod, care reiterează normele și principiile plății lucrului nedatorat (art. 992 – 993; art. 1092 din Codul civil)²

Răspunderea subsidiară este tot o formă specifică a răspunderii pentru fapta proprie. Prin urmare, sub raportul condițiilor sale de existență, ea este supusă regulilor generale referitoare la răspunderea patrimonială, indisolubilă, fie cu răspunderea unei alte persoane, care a produs direct paguba sau, în alți termeni, a cărei faptă constituie cauza directă, principală a producerii prejudiciului, fie cu obligația unei alte persoane – fizice sau juridice – față de unitate. Și tot astfel, întrucât sub raport causal rolul faptei pe care se întemeiază răspunderea subsidiară este secundar, și din punct de vedere temporal ea intervine *ulterior răspunderii principale*, numai în măsura în care aceasta nu a produs efecte integral sau parțial. În sfârșit, dacă s-ar dovedi că nu sunt întrunite condițiile de existență ale răspunderii (obligației) principale, răspunderea subsidiară nu ar mai putea fi nici ea posibilă.

Intervenția răspunderii subsidiare se impune pentru considerente de echitate, fiind evident că trebuie să fie prioritară obligația beneficiarului de a restitui ceea ce a primit fără drept și numai dacă patrimoniul angajatorului nu va putea fi reîntregit, să răspundă cei care, prin fapta lor, au înlesnit diminuarea acestuia. Pentru *identitate de rațiune*, răspunderea subsidiară își are aplicare și în situația în care beneficiar al sumei plătite necuvenit, al unui bun sau serviciu nelegal predat și respectiv prestat este o terță persoană (fizică sau juridică).

Caracterul subsidiar al răspunderii patrimoniale impune concluzia că, ori de câte ori s-ar stabili că beneficiarii plăților, al bunurilor ori serviciilor nu au în realitate o atare obligație, întrucât acestea li se cuvenea în mod legal, nici această răspundere nu poate subzista.

¹ Potrivit acestui text, urmărirea pentru acoperirea pagubelor se putea îndrepta și împotriva altei persoane decât cea care a provocat direct paguba, în cazurile prevăzute de lege.

² A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Situațiile care pot atrage răspunderea patrimonială a salariaților, față de angajatorii lor, prejudiciați de terți – debitori ai acestora din urmă – prin neexecutarea contractelor încheiate ori prin nerespectarea obligației de restituire*, în „Dreptul” nr. 11/2006, p. 54.

Că trebuie, mai întâi, urmărit autorul direct al pagubei și doar în cazul insolvenței acestuia se poate păși la recuperarea, conform art. 270 din Codul muncii, de la salariații vinovați de înlesnirea creării pagubei, rezultă indubitabil din cea mai importantă condiție a răspunderii patrimoniale: *prejudiciul*. Pentru ca el să fie apt să atragă răspunderea, trebuie să fie *cert*. Or, caracterul său de certitudine *se capătă abia la momentul constatării, fără echivoc, a insolvenței – totale sau parțiale a debitorului inițial*.¹

Ipozeze ale răspunderii patrimoniale subsidiare sunt reglementate prin legi speciale.

Un alt caz de răspundere subsidiară este reglementat de art. 21 alin. (2) din Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat.² Potrivit acestui text, în ipoteza în care nu se pot recupera, integral sau parțial, de la beneficiari sumele plătite necuvenit cu titlu de ajutor social în termen de cel mult 3 ani de la efectuarea plății, acestea vor fi recuperate, în condițiile Codului muncii, de la persoanele vinovate de efectuarea plății, pe o perioadă de cel mult 3 ani.

O răspundere subsidiară revine și primarului, care, exercitând funcția de ordonator principal de credite, a pus în executare o hotărâre a consiliului local de majorare ilegală a salariilor personalului primăriei. Răspunderea sa devine, deci, incidentă numai în măsura în care paguba nu poate fi recuperată de la beneficiarii sumelor necuvenit încasate³.

15. Răspunderea solidară. În principiu, răspunderea patrimonială nu este solidară.

De la această regulă sunt prevăzute unele excepții. Astfel Legea nr. 22/1969 prevede că persoana cu funcție de conducere, precum și orice alt salariat care se face vinovat de încadrarea, trecerea sau menținerea în funcția de gestionar a unei persoane fără respectarea condițiilor de vârstă, antecedente penale, răspunde integral pentru pagubele cauzate de gestionar, *în solidar cu acesta*. Aceeași răspundere o are și cel vinovat de nerespectarea dispozițiilor legale privind constituirea garanțiilor de către gestionar, în limita garanției neconstituite⁴.

Tot astfel, art. 13 alin. 5 din Ordonanța Guvernului nr. 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv⁵ dispune că persoanele în drept să exercite controlul financiar preventiv propriu răspund pentru legalitatea, pentru regularitatea și pentru încadrarea în limitele angajamentelor bugetare aprobate, în privința operațiunilor pentru care au acordat viza de control financiar preventiv propriu.

În baza regulilor de drept comun⁶, în cazurile de răspundere solidară arătate mai sus, angajatorul este îndreptățit să urmărească oricare dintre persoanele vinovate pentru întregul prejudiciu. Cel care a acoperit integral paguba se poate îndrepta, pe calea unei acțiuni în regres, împotriva celorlalte persoane vinovate, pentru cotele ce le revin și care se determină ținându-se seama de regulile

¹ Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 55.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 401 din 20 iulie 2001, modificată ulterior.

³ A se vedea Șerban Beligrădeanu, *notă* la dec. nr. 1169/2000 a Curții Supreme de Justiție, în „Dreptul” nr. 11/2000, p. 160-161.

⁴ Art. 28 din Legea nr. 22/1969, coroborat cu art. 3, 4, și 38 din aceeași lege.

⁵ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 799 din 12 noiembrie 2003.

⁶ Art. 1039 și urm. din Codul civil.

răspunderii conjuncte prevăzute la art. 27 din Legea nr. 22/1969 și art. 271 din Codul muncii¹.

16. Enumerarea condițiilor răspunderii patrimoniale a salariaților. Din analiza prevederilor art. 271 alin. (1) din Codul muncii, rezultă că, pentru a exista răspundere patrimonială este necesar să fie îndeplinite cumulativ următoarele condiții de fond:

- a) calitatea de salariat la angajatorul păgubit a celui ce a produs paguba;
- b) fapta ilicită și personală a salariatului, săvârșită în legătură cu munca sa;
- c) prejudiciul cauzat patrimoniului angajatorului;
- d) raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu;
- e) vinovăția (culpa) salariatului.

17. Cauze care înlătură caracterul licit al faptei. Există unele situații legale care au ca *urmare înlăturarea caracterului ilicit al faptei*, deși în materialitatea ei aceasta este prejudiciabilă. Denumite cauze de *exonerare sau de neresponsabilitate*, ele se întâlnesc în toate formele răspunderii, dar conținutul lor prezintă totuși unele deosebiri de la o categorie la alta.

Potrivit Codului muncii, „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” (art. 270 alin. 2).

Deoarece subordonarea constituie o trăsătură specifică raportului juridic de muncă, în cadrul acesteia îndeplinirea obligațiilor de către salariat se materializează adeseori prin *executarea ordinului de serviciu*. Dar, subordonarea nu poate fi concepută ca o situație care anihilează inițiativa și răspunderea personală. Se poate considera că executarea unui ordin de serviciu nelegal ar atrage întotdeauna răspunderea disciplinară – și implicit răspunderea patrimonială, dacă s-a produs o pagubă – deoarece, prin reglementarea disciplinei muncii, s-a avut în vedere numai ordinele legale de serviciu.

Dacă ordinul este *vădit ilegal*, fie numai sub aspectul conținutului său, fie, mai ales atunci când ordinul, ilegal în conținut, este dat de un organ necompetent și în altă formă decât cea prevăzută de lege, salariatul care l-a executat nu va putea fi apărat de răspundere. Chiar ordinul emis de organul competent și în formele prescrise de lege trebuie considerat totuși vădit ilegal sub aspectul conținutului ori de câte ori apare inadmisibil ca cel căruia i-a fost adresat să nu fi observat ilegalitatea lui (de exemplu, persoana care execută dispoziția de a falsifica un act, casierul care face un act de plată în executarea unui ordin verbal, gestionarul care se conformează ordinului de a scoate bunuri din magazie fără acte legale etc.).

Acordul angajatorului se aseamănă cu ordinul de serviciu, constituind o cauză de exonerare în cazul când acesta, prin organele sale, autorizează un salariat să procedeze la acțiuni care au drept efect diminuarea patrimoniului unității (de exemplu, demolarea unor clădiri insalubre, sacrificarea unor animale bolnave etc.). Ca și în cazul ordinului de serviciu, acordul unității exonerează de

¹ Șerban Beligrădeanu, *Răspunderea materială a angajatorilor în legătură cu gestionarea bunurilor organizațiilor socialiste*, în „Revista română de drept” nr. 3/1970, p. 17.

răspundere numai dacă nu este vădit ilegal. Spre deosebire de ordinul de serviciu, care poate emana de la oricare superior ierarhic, în cazul acordului angajatorului consimțământul poate fi dat numai de persoana care are calitatea de organ al persoanei juridice. De asemenea, acordul reprezintă o încuviințare, pe când ordinul de serviciu obligă la executarea lui. În sfârșit, menționăm că, practic, câmpul de aplicare a acestei cauze de exonerare este restrâns, deoarece măsurile necesare în activitatea angajatorului se iau de obicei prin ordinul de serviciu¹.

Starea de necesitate. Codul penal o definește ca împrejurarea în care autorul săvârșește fapta pentru a salva de la un pericol iminent și care nu putea fi înlăturat altfel, viața, integritatea corporală sau sănătatea sa, a altuia sau un bun important al său, ori al altuia, sau un interes public². De vreme ce starea de necesitate exonerează de răspundere în forma cea mai gravă a acesteia, este incontestabil că ea își are aplicare și în cadrul răspunderii patrimoniale.

Riscul normal al serviciului. În dreptul civil, teoria riscului are ca obiect să determine care anume din părțile unui contract sinalagmatic suportă pierderea rezultată prin neexecutarea obligației, în ipoteza când neexecutarea este determinată de un caz de forță majoră sau un caz fortuit, deci, de o împrejurare mai presus de voința debitorului.

Noțiunea de risc al serviciului – la care se referă expres art. 270 alin. (2) din Codul muncii – are un sens diferit. Este vorba de efectele păgubitoare ale unor factori *inerenți procesului muncii*, care, *atunci când se înscriu în sfera normalului*, transferă riscul, adică incidența acestor efecte, asupra patrimoniului angajatorului. Producerea riscului trebuie să se prezinte ca un fenomen „normal” în raport cu împrejurările concrete, fie datorită naturii intrinseci a unor anumite materiale supuse procesului muncii, fie datorită condițiilor existente la anumite locuri de muncă. Riscul – ca element aleatoriu – poate fi implicat și în anumite acțiuni cum ar fi: producerea și comercializarea unor bunuri care au caracter de noutate, experimentarea, pentru prima dată, a unor procedee de fabricație etc. Reglementarea riscului normal al serviciului ca o cauză de exonerare răspunde deopotrivă principiului echității și interesului de a nu frâna inițiativele utile în procesul de producție.

Riscul normal al serviciului poate fi: *risc normal și nenormal*.

Reglementări privind *riscul normal* sunt cuprinse în: *normele de perisabilitate* care stabilesc, sub forma unor procente, pierderi materiale admisibile în operațiunile de transport, manipulare, prelucrare, depozitare etc.; *normele și normativele de consum*, prin care se determină consumurile specifice de materii prime, combustibil, energie etc.; *normele de uzură la mijloacele fixe*, exprimate prin durata de serviciu normală a acestora; *limitele maxime de pierderi tehnologice*, adică limitele maxime de rebuturi sau produse declasate care sunt *inerente* tehnologiei utilizate.

Riscul nenormal își găsește aplicare în mai multe situații. În unele dintre acestea, deși pierderile nu au putut face obiectul normării, totuși, ținându-se seama, de la caz la caz, de specificul activității respective (volumul foarte mare

¹ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 614 și urm.

² Art. 45 alin.(2) din Codul penal.

de operații, ritm accelerat, durata timpului peste cel normal, folosirea unor obiecte sau unelte uzate, învechite etc.), este posibil să se aprecieze că unele scăpări accidentale, care produc pagube de o pondere relativ neînsemnată în raport cu lucrările efectuate, nu sunt imputabile, deoarece operează cauza de exonerare a riscului normal al serviciului.

De asemenea, unele categorii de personal – de exemplu, consilierii juridici și medicii -, datorită specificului muncii loc, *își asumă obligații de diligență*, nu de rezultat. Faptul că munca desfășurată de aceste categorii de personal nu a dus la rezultatul urmărit (vindecarea unui bolnav, câștigarea unui proces, etc.) nu atrage prin sine însăși răspunderea, ci este necesar să se facă dovada că cel în cauză a acționat cu o gravă culpă profesională, cu totală ignorare sau nesocotire a normelor și cunoștințelor din profesia respectivă. În sfârșit, chiar dacă pentru anumite bunuri există norme care stabilesc pierderi admisibile, lipsurile peste normă nu sunt imputabile, *dacă nu se datorează vinei cuiva*. Concluzia se sprijină pe principiile fundamentale ale răspunderii și pe dispozițiile Codului muncii.

Forța majoră și cazul fortuit. Potrivit prevederilor art. 270 alin. 2 din Codul muncii, salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze care nu puteau fi înlăturate. Desigur că în rândul acestora din urmă se numără și cazul fortuit.

18. Prejudiciul.

A. *Noțiunea de prejudiciu.* Producerea unei pagube în patrimoniul angajatorului de către un salariat de al său este de esența răspunderii patrimoniale.

Prejudiciul constituie o modificare negativă a patrimoniului, putându-se realiza prin *diminuarea activului* ca urmare a săvârșirii unor fapte ilicite (degradare, pierdere, rebuturi, consumuri nejustificate de materii prime, materiale, piese de schimb etc.) ori ca urmare a neîncasării contravalorii produselor livrate sau serviciilor prestate sau prin *creșterea pasivului* (ca de exemplu, în cazul plății unor amenzi, sau penalități, de care sunt vinovate persoanele încadrate în muncă.

În conținutul său intră atât paguba efectivă, cât și beneficiul nerealizat¹.

Inexistența prejudiciului sau imposibilitatea dovedirii lui conduce la exonerarea de răspundere a celui în cauză.

B. *Caracterele prejudiciului.* Pentru a da naștere răspunderii, prejudiciul trebuie să întrunească cumulativ anumite trăsături.

a) *Prejudiciul să fie real și cert.* Evaluarea pagubei – și deci întinderea despăgubirii – trebuie să se stabilească pe baza unor *date economice concrete*, salariatul neputând fi ținut să răspundă pentru înlocuirea *valorilor efectiv pierdute din patrimoniul angajatorului*.

Prejudiciul este cert și în cazurile în care plata, deși nu contravine unor dispoziții legale, este *neeconomicoasă (neoportună)*.

b) *Prejudiciul să fie cauzat direct angajatorului.* Prejudiciul poate fi produs în patrimoniul angajatorului direct, printr-o faptă ilicită în legătură cu executarea contractului de muncă și *indirect*, când în calitate sa de comitent, angajatorul

¹ Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 488.

este chemat să despăgubească un terț pentru daunele produse acestuia de către salariat printr-o faptă săvârșită cu prilejul executării atribuțiilor de serviciu.

Pentru daunele provocate angajatorului la care a fost detașat, salariatul are o răspundere directă față de acesta, în temeiul art. 270 și următoarele din Codul muncii¹.

c) *Prejudiciul să fie material.* Această condiție rezultă expres din art. 270 alin. 1 al Codului muncii, conform căruia salariații răspund patrimonial pentru *pagubele materiale produse angajatorului.*

d) Desigur că pentru a fi apt să determine răspunderea patrimonială, prejudiciul trebuie să *nu fi fost reparat* la data la care angajatorul solicită acoperirea pagubei.

C. *Evaluarea prejudiciului.* Evaluarea oricăror daune aduse tuturor categoriilor de unități, inclusiv publice (organele puterii executive, legislative și judecătorești, unitățile bugetare, regiile autonome) și societăți comerciale cu capital integral de stat prin lipsuri ori degradări de bunuri s-a făcut, în afara unor reglementări speciale, de excepție, *numai potrivit principiilor și normelor „dreptului comun”, deci ale Codului civil.* Fără să existe un text expres, în dreptul comun evaluarea se efectuează în raport cu prețul în vigoare (existent) în momentul în care instanța judecătorească pronunță hotărârea de stabilire a despăgubirilor, având la bază *principiul reparării integrale a prejudiciului.*

Deoarece răspunderea patrimonială are loc în „temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale”, înseamnă că angajatorului i se cuvin, deosebit de creanța propriu-zisă și dobânzi (conform art. 1088 și următoarele din Codul civil, coroborate cu dispozițiile referitoare la dobânda convenită în raporturile juridice civile ale Ordonanței Guvernului nr. 9/2000 privind nivelul dobânzii legale pentru obligațiile bănești, modificată și completată prin Legea nr. 356/2002 și Legea nr. 422/2002)².

De asemenea, este admisibilă atât actualizarea creanțelor *în funcție de indicele de inflație*, cât și stabilirea – prin contractele colective și/sau individuale de muncă - a unor *clauze de exonerare sau de limitare a răspunderii.* Nu sunt posibile însă clauzele de agravare a răspunderii; acestea vor fi nule de drept, având în vedere că art. 38 din Codul muncii dispune: „Salariații nu pot renunța la drepturile lor recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege salariaților este lovită de nulitate”³.

Pentru evaluarea pagubelor cauzate prin *degradări de bunuri* se pot avea în vedere mai multe ipoteze. Dacă bunul poate fi reparat sau condiționat se iau în calcul cheltuielile efectuate în acest scop. În cazul când bunul poate fi valorificat cu preț redus, la evaluarea pagubei se ia în considerare diferența dintre prețul

¹ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, p. 109-110; *Idem, Prezentare de ansamblu ...*, p. 72-73; Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, comentată...*, p. 131.

² Ordonanța Guvernului nr. 9/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 25 decembrie 2000) a fost aprobată cu modificări prin Legea nr. 356/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 425 din 18 iunie 2002), modificată și prin Legea nr. 422/2002 privind stabilirea dobânzii de referință de către banca națională a României (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 10 iulie 2002).

³ Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, p. 119-120; *Idem, Prezentare de ansamblu ...*, p. 79-80; Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată ...*, p. 137.

bunului respectiv și prețul ce se obține prin valorificarea lui. Dacă bunul obținut prin reparare sau recondiționare este de calitate inferioară, la cheltuielile efectuate pentru aceste lucrări se adaugă diferența dintre prețul respectiv și prețul bunului reparat sau recondiționat. În ipoteza în care bunul degradat poate fi utilizat numai ca materie primă pentru producerea altui bun, se ia în calcul diferența prețului bunului și prețul materiei prime pe care a înlocuit-o.

În toate cazurile, la evaluarea pagubelor se ține seama de gradul de uzură reală a bunului respectiv¹.

Prejudiciul cauzat prin servicii prestate necuvenit, respectiv prin folosirea nelegală a bunurilor angajatorului se stabilesc în raport cu tarifele legale aplicabile prestărilor de servicii efectuate pentru populație.

19. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu. Răspunderea patrimonială presupune un rezultat dăunător care să se concretizeze într-o pagubă cu valoare economică, iar aceasta să fi fost „adusă” angajatorului – deci determinată, cauzată, generată – de către salariați „din vina și în legătură cu munca lor” (art. 270 alin. 1 din Codul muncii). Prin raport de cauzalitate se înțelege *legătura necesară dintre două fenomene, dintre care unul (cauza) îl precede și determină pe celălalt (efectul)*².

Acțiunea cauzei este de obicei posibilă numai în anumite *condiții*; acestea nu se confundă însă cu fenomenul numit cauză, ci numai îl însoțesc, pentru că singure nu pot determina efectul. În cazul când condiția nu este indispensabilă pentru producerea efectului, ci numai întâmplătoare, ea poartă denumirea de *prilej*. Spre deosebire de acesta, condiția care creează posibilitatea concretă și certă pentru săvârșirea faptei care produce direct prejudiciul poate fi considerată ea însăși ca având un rol cauzal și poate fundamenta stabilirea răspunderii materiale în sarcina autorului ei. Mai trebuie arătat că efectul este generat de o *singură sau mai multe cauze* și că acestea pot fi *principale sau secundare, directe sau indirecte, concomitente sau succesive*.

Ținând seama de această situație, determinarea raportului de cauzalitate ca o condiție a răspunderii juridice este adeseori anevoioasă. În complexitatea raporturilor dintre fenomene, care se desfășoară după legi obiective, este necesar un efort de selecție și de gradație, spre a stabili, în fiecare caz concret, fapta sau faptele care au putut determina *transformarea posibilității prejudiciului în realitate*.

20. Vinovăția (culpa). Răspunderea patrimonială presupune cu *necesitate* vinovăția sau culpa autorului faptei ilicite cauzatoare a prejudiciului [art. 270 alin. (1) din Codul muncii]. Legea nu prevede nici o excepție de la acest principiu care este aplicat în mod consecvent în practica judiciară. Așadar, spre deosebire de dreptul civil, unde există cazuri de răspundere fără culpă³, răspunderea patrimonială este de neconceput dacă nu se face dovada vinovăției celui care a cauzat prejudiciul.

¹ Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, 1992 comentată*, vol. IV, Editura Lumina București, 1993, p. 4-5.

² A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 624 și urm.

³ Răspunderea este numită, în aceste cazuri, „obiectivă”.

Vinovăția constituie elementul *subiectiv* al răspunderii, pe când celelalte condiții ale acesteia, examinate până acum, au caracter obiectiv. Ea constă în *atitudinea psihică* a persoanei fizice față de fapta sa și față de consecințele ei păgubitoare, implicând *conștiința* – mai clară sau mai difuză – a încălcării unor relații sociale. Vinovăția presupune atât *discernământul* autorului, deci capacitatea sa de a-și reprezenta legătura dintre faptă și rezultatul negativ, ilicit, antisocial al acesteia, cât și *voința liberă* în desfășurarea conduitei sale. Aptitudinea omului de a alege conștient scopurile propuse și acțiunile adecvate pentru atingerea lor este condiționată din punct de vedere social, întrucât asupra ei acționează un complex de factori variabili privind formarea, educarea și dezvoltarea fiecărei persoane, competența într-o anumită profesie etc.¹.

Ca și în dreptul civil – întrucât Codul muncii nu face nici o distincție – răspunderea patrimonială este angajată în egală măsură pentru toate formele vinovăției, fie că sunt săvârșite cu intenție – directă sau indirectă – din *imprudență* sau din *neglijență*.

Stabilirea vinovăției implică o comparație cu modul în care persoana în cauză *trebuie* să acționeze, pentru a răspunde cerințelor legii. Desigur că vinovăția nu se poate determina avându-se în vedere un etalon sau un model social abstract. Ea trebuie stabilită în mod concret, de la caz la caz, prin luarea în considerare a tuturor împrejurărilor în care s-a produs faptul dăunător, a tuturor factorilor obiectivi și subiectivi care l-au generat².

Sarcina dovedirii culpei revine angajatorului potrivit unei dispoziții de ordin general aplicabilă în raporturile de muncă (art. 287 din Codul muncii).

21. Procedura generală de stabilire și recuperare a prejudiciilor suferite de angajator. Principalele modalități de stabilire și recuperare a prejudiciului produs angajatorului – atât în cazul răspunderii patrimoniale cât și a obligației de restituire – sunt:

- a) învoiala părților;
- b) acțiunea în justiție.

a) Salariații răspunzând patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor (art. 270 alin. 1 din Codul muncii), nimic nu le împiedică pe cele două părți ale contractului să convină, prin bună învoială, asupra întinderii despăgubirii și reparării prejudiciului.

Acordul de voință (*animus solvendi*) al părților este susținut de mai multe argumente³:

– conform art. 295 alin 1 teza a II-a din Codul muncii, dispozițiile sale se întregesc cu cele ale legislației civile (care permit plata prin bună învoială);

– acționează *principiul simetriei juridice*, de vreme ce oricare din părți, în lipsa acordului se poate adresa instanței de judecată pentru satisfacerea pretențiilor pe care le are față de cealaltă parte;

¹ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 625.

² *Ibidem*, p. 626 și urm.

³ A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 505-506.

– din moment ce chiar efectele nulității contractului de muncă se pot produce – conform art. 57 alin. 6 din Cod – prin acordul părților, tot astfel se poate ajunge și la acoperirea prejudiciului produs de o parte celeilalte;

– acoperirea prejudiciului prin învoiala părților prezintă mai multe avantaje, inclusiv cel că astfel se evită un proces.

Acordul părților trebuie consemnat într-un înscris (art. 1705 din Codul civil), deoarece preîntâmpină un proces ce poate să se nască (art. 1704 din Codul civil).

Din învoiala lor, însă, indiferent de denumirea ei – înțelegere, act adițional, convenție, etc. – trebuie să rezulte neîndoielnic:

– recunoașterea salariatului că a produs o pagubă angajatorului său, inclusiv prin încasarea unei sume nedatorate;

– descrierea pagubei (în ce constă);

– cuantumul acestei pagube și modul de stabilire;

– căile de recuperare a prejudiciului (acoperirea acestuia printr-o singură plată și la ce dată sau prin plata acestuia în rate la salariu ori la diferite alte date).

Desigur că, „învoiala”, trebuie semnată de ambele părți și înregistrată la angajator.

Nici *învoiala părților* și nici *angajamentul de plată* nu constituie titluri executorii, și drept urmare în baza lor nu se pot face rețineri în rate lunare din drepturile salariale pentru acoperirea *pagubei*¹, ci numai în baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile².

Dar, nu există nici un obstacol legal ca prin învoiala părților (înțelegere, act adițional la contractul individual de muncă etc.) sau prin angajamentul de plată, *salariatul să se oblige, de bună voie, să plătească el, direct, din salariul primit sumele necesare, acoperirii integrale a pagubei*.

De reamintit este că, potrivit art. 16 din Decretul nr. 167/1958, prescripția se întrerupe nu numai prin recunoașterea dreptului (încălcat), ci și printr-un act începător de executare.

b) În situația în care părțile nu se înțeleg, când salariatul nu recunoaște producerea pagubei ori nu este de acord cu cuantumul acesteia, sau, încalcând învoiala părților ori angajamentul asumat, refuză despăgubirea, *singura cale aflată la îndemâna angajatorului păgubit este aceea de a sesiza instanța competentă* (tribunalul de la sediul ori domiciliul său³). Aceeași cale este singura posibilă și în ipoteza în care fapta ilicită cauzatoare a prejudiciului este urmarea unei infracțiuni sau nu are legătură cu munca celui în cauză, incidente devenind astfel regulile de la răspunderea civilă delictuală.

Este evident că în lipsa învoielii părților sau a angajamentului de plată al salariatului vinovat, acțiunea respectivă este una *în realizarea dreptului*, deoarece angajatorul urmărește obligarea salariatului la repararea prejudiciului.

Desigur că în cazul răspunderii patrimoniale este vorba de un *conflict de drepturi* ce privește executarea contractului individual de muncă, în sensul prevăzut

¹ A se vedea art. 273 și 274 din Codul muncii.

² A se vedea art. 164 alin. 2 din Codul muncii.

³ A se vedea art. 248 din Codul muncii; art. 2 pct. 1 lit. b¹ din Codul de procedură civilă.

de art. 248 alin. 2 din Codul muncii și de art. 5, art. 67 lit. a și art. 68 lit. a din Legea nr. 168/1999 pentru soluționarea conflictelor de muncă¹.

Termenul pentru sesizarea instanței este de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune².

Codul muncii, statornicind că termenul curge de la data nașterii dreptului la acțiune, face aplicarea dispozițiilor dreptului comun. Într-adevăr, art. 7 alin. 1 din Decretul nr. 167/1958 dispune: „prescripția începe să curgă de la data când se naște dreptul la acțiune...”, iar potrivit cu art. 1886 din Codul civil „Nici o prescripție nu poate începe a curge mai înainte de a se naște acțiunea supusă aceluși mod de stingere”.

Acesta este regula generală. În cazul acțiunii în răspundere pentru pagubele cauzate prin fapte ilicite, însă, devine aplicabil art. 8 din Decretul nr. 167/1958 care prevede: „Prescripția dreptului la acțiunea în repararea pagubei pricinuită prin fapta ilicită începe să curgă de la data când păgubitul a cunoscut sau trebuia să cunoască atât paguba, cât și pe cel ce răspunde de ea”.

Așa fiind, în prezent, termenul în cadrul căruia poate fi stabilită răspunderea patrimonială cu ajutorul instanței de judecată, nu este unul obiectiv, ci *unul subiectiv*; el începe să curgă nu de la data producerii pagubei, ci *de la data la care reprezentantul legal al angajatorului* (de exemplu, directorul general) a luat cunoștință că s-a produs prejudiciul, prin notă de prezentare, referat, proces-verbal, etc.

În fața instanței, angajatorul va trebui să dovedească:

- persoana împotriva căreia a pornit acțiunea este cea care a produs paguba;
- existența raportului juridic de muncă dintre părți;
- existența prejudiciului înregistrat ca atare în actele contabile ale angajatorului;
- producerea pagubei de către salariat, din vina și în legătură cu munca lui.

22. Proceduri speciale. Anumite acte normative prevăd proceduri speciale de stabilire și recuperare a prejudiciilor, diferite față de cea reglementată de Codul muncii. Intră în această categorie, de exemplu:

a) Ordonanța Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor³;

b) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic⁴.

23. Modalități de executare silită a despăgubirilor. În mod normal, salariatul răspunzător urmează să acopere prejudiciul cauzat de bună voie, fără să fie silit de angajatorul păgubit sau de organul de executare.

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 2 noiembrie 1999, modificată ulterior.

² A se vedea: art. 283 alin. 1 lit. c din Codul muncii.

³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 328 din 29 august 1998, aprobată prin Legea nr. 25/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 34 din 28 ianuarie 1999).

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 238 din 30 mai 2000, aprobată cu modificări prin Legea nr. 427/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 406 din 23 iulie 2001), modificată ulterior.

Dacă nu o va face atunci intervine executarea silită. Calea obișnuită de executare o reprezintă reținerile din drepturile salariale. În anumite situații va interveni și urmărirea silită asupra bunurilor.

24. Reținerile din drepturile salariale. Potrivit art. 273 alin. 1 din Codul muncii, „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”.

Dar, aceste rețineri sunt posibile – în temeiul art. 164 alin. 2 din același Cod – numai „dacă, datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă”.

Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri jumătate din salariu (art. 278 alin. 2).

Se mai prevede că: „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 unui titlu executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit” (art. 274 alin. 1).

25. Urmărirea silită asupra bunurilor. Dacă reținerile din drepturile salariale reprezintă regula pentru acoperirea pagubelor cauzate angajatorilor de către salariați, urmărirea silită a bunurilor reprezintă excepția.

Această din urmă modalitate este posibilă în următoarele situații:

– când, în urma încetării contractului de muncă, cel în cauză nu s-a încadrat la un alt angajator, ori nu a devenit funcționar public (art. 274 alin. 2);

– când gestionarul a cauzat o *pagubă* în gestiune, la locul său de muncă și aceasta nu se acoperă integral în termen de o lună de la obținerea titlului executoriu definitiv, angajatorul se va despăgubi din garanția în numerar constituită în favoarea sa¹. Dacă pagubele în gestiune nu pot fi acoperite din garanția în numerar, se vor lua măsuri de asigurare și de urmărire asupra oricăror bunuri aparținând gestionarului și persoanelor răspunzătoare, în acest caz fiind aplicabile dispozițiile legale cu privire la executarea silită a creanțelor bănești²;

– când 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. În acest ultim caz, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă (art. 275).

În sprijinul acestei soluții se aduc, printre altele, următoarele argumente:

– referirea la faptul că acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare *nu se poate face* într-un termen de maximum 3 ani, adică utilizarea timpului prezent în loc de timpul trecut „nu s-a putut face”, vizează tocmai momentul de după trecerea celor 3 ani;

¹ Art. 16 alin. 3 din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice.

² Art. 33 din Legea nr. 22/1969.

– precizarea legală „într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri” urmărește fixarea momentului de la care curge termenul respectiv (în care se efectuează reținerile lunare din salariu).

În intervalul celor 3 ani în care operează reținerile din salariu, se consideră, *angajatorul nu va putea să facă uz de măsurile asigurătorii*, prevăzute de Codul de procedură civilă (sechestrul asigurator – art. 391-396; poprirea asiguratorie – art. 597; sechestrul judiciar – art. 598-601), având în vedere:

- pe de o parte, specificul fiecărei instituții din cele enumerate;
- pe de altă parte, concepția legiuitorului; executarea silită prin urmărirea bunurilor salariatului – debitor „este deschisă angajatorului numai după împlinirea termenului de 3 ani, termen care apare, într-un anumit sens, ca un fel de termen inedit de grație”.

CAPITOLUL XIII

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR DE MUNCĂ¹

1. Noțiunea conflictelor de muncă. Conflictele de muncă sunt definite atât de Codul muncii, cât și de Legea nr. 168/1999².

Potrivit art. 248 alin. 1 din Codul muncii, un astfel de conflict „reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă”.

Legea nr. 168/1999 le definește ca acele conflicte dintre salariați și unitățile la care sunt încadrați cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă (art. 3).

Din dispozițiile citate, rezultă că părțile unui atare conflict sunt salariații și angajatorii.

Mai rezultă că orice asemenea conflict privește interese cu caracter profesional, social sau economic ori drepturi rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

Aceste interese sunt consecința drepturilor fundamentale ale salariaților și anume: dreptul la muncă, dreptul la salariu, dreptul la odihnă, dreptul la asociere în sindicate, dreptul la condiții de muncă corespunzătoare, dreptul la asigurări sociale sau securitate socială.

Atunci când aceste drepturi sunt nesocotite, pot fi apărute prin declanșarea unor conflicte colective de muncă, inclusiv a grevei.

În nici un caz, un conflict de muncă nu se poate referi la interese cu caracter politic. De altfel, asemenea interese nu au nici o legătură cu statutul juridic al salariaților, ci cu cel de membru al unui partid politic, de cetățean cu opțiuni politice, de simplu alegător.

2. Clasificarea conflictelor de muncă. Este făcută de Codul muncii și de Legea nr. 168/1999.

Sunt *conflicte de interese* cele ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor, ele fiind conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților (art. 248 alin. 2 din Codul muncii și art. 4 din Legea nr. 168/1999).

Sunt *conflicte de drepturi* cele ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi sau alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă (art. 248 alin. 3 din Codul muncii și art. 5 din Legea nr. 168/1999).

În baza dispozițiilor menționate, se poate considera că aceste conflicte se împart în *conflicte colective* și *conflicte individuale de muncă*. Dar, în timp ce conflictele de interese pot fi numai colective, cele de drepturi pot fi atât individuale, cât și colective.

¹ A se vedea și Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p. 783-875; Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Rosetti, București 2006, p. 779-827.

² Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 261/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007).

Așa cum le este denumirea, *conflictele colective* implică mai mulți salariați – o colectivitate care revendică ori susțin aceleași drepturi sau interese; *conflictele individuale* implică un singur salariat, care revendică un drept propriu, individual, (sau promovarea unui interes) de la angajatorul său.¹

3. Obiectul conflictelor de interese. În conformitate cu dispozițiile art. 248 alin. 2 din Codul muncii, conflictele de interese sunt cele ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii conflictelor de muncă; ele sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților.

În același sens, Legea nr. 168/1999 prevede că orice conflict de muncă ce intervine între salariați și unități în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor colective este conflict de interese.

Salariaților le este garantat atât dreptul la negocieri colective, cât și posibilitatea de a revendica condiții normale de muncă (art. 7).

Așadar, conflictele de interese pot fi determinate numai de neînțelegerile legate de *negocierea colectivă*, de încheierea contractului colectiv de muncă, în special în cazul în care angajatorul (angajatorii) nu acceptă revendicările (punctele de vedere) salariaților.

Nu pot constitui obiect al conflictelor de interese revendicările salariaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau altui act normativ (art. 8).

4. Nivelurile la care pot avea loc conflictele de interese. În temeiul art. 9 din Legea nr. 168/1999, conflictele de interese pot avea loc:

- a) la nivelul unităților;
- b) la nivelul grupurilor de unități, al ramurilor ori la nivel național;
- c) la nivelul unor subunități, compartimente sau al unor grupuri de salariați care exercită aceeași profesie în aceeași unitate, în măsura în care între partenerii la negocieri s-a convenit să-și stabilească, în mod distinct, în contractul colectiv, condițiile lor de muncă.

Observăm din textul de mai sus că aceste conflicte de interese pot avea loc la nivelurile la care, conform art. 10 din Legea nr. 130/1996, se pot încheia contractele colective de muncă.²

5. Reprezentarea salariaților în conflictele de interese. În conflictele de interese la nivel de unitate salariații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative (art. 17 din Legea nr. 130/1996).

Desigur, în ipoteza în care există mai multe astfel de sindicate, fiecare dintre ele este independent în ceea ce privește aprecierea existenței unui atare conflict; se înțelege însă că este mai indicat să existe un punct de vedere unitar, al tuturor sindicatelor, ceea ce dă mai multă forță, coerență și consistență acțiunii lor.

¹ A se vedea Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 48.

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2007, p. 682-683; Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 317.

La nivelul unităților care nu sunt constituite sindicate reprezentative, iar salariații și-au ales persoanele care să-i reprezinte la negocieri, aceleași persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor de interese, în măsura în care acestea îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 20 alin. 2 (art. 11 din Legea nr. 130/1996).

Regulile de mai sus se aplică și în ceea ce privește reprezentarea salariaților în cazul unor conflicte de interese la nivelul subunităților, compartimentelor sau grupurilor de salariați care exercită aceeași profesie în aceeași unitate (art. 10 din Legea nr. 168/1999).

În cazul conflictelor de interese la nivel de grup de unități, de ramură sau național, salariații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative care participă la negocierile colective.

Conflictele pot avea loc numai după înregistrarea prealabilă a lor la unitățile componente ale structurilor respective. Negocierea, medierea și arbitrarea acestor conflicte de interese se fac între organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel de grup de unități, de ramură și la nivel național, după caz (art. 11 din Legea nr. 168/1999).

6. Situațiile în care pot fi declanșate conflictele de interese. Conform art. 12 din Legea nr. 168/1999, aceste conflicte pot fi declanșate în următoarele situații:

a) unitatea refuză să înceapă negocierea unui nou contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un contract colectiv de muncă sau contractul colectiv de muncă anterior a încetat;

b) unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariați;

c) unitatea refuză nejustificat semnarea contractului colectiv de muncă, cu toate că negocierile au fost definitive;

d) unitatea nu își îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de începere a negocierilor anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă;

e) în caz de divergență la negocierea anuală obligatorie privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă.¹

Unele din situațiile prevăzute de art. 12 par că se suprapun și anume, cea de la lit. a cu cea de la lit. d, iar cea de la lit. b cu cea de la lit. e.

Dar:

- art. 12 lit. a privește în mod expres inexistența unui contract colectiv de muncă sau unul anterior care a încetat;

- ar 12 lit. d se referă la un contract încheiat pe mai mulți ani iar unitatea nu-și îndeplinește obligația statornică la art. 3 alin. 2 și 3 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă de a începe negociere în fiecare an cel puțin cu privire la salarii, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă²;

¹ Textul de la lit. e a fost introdus prin Legea nr. 261/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007).

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 685.

- art. 12 lit. b vizează neacceptarea revendicărilor formulate de salariați, revendicări ce pot avea ca obiect reclamarea, pretinderea ori exercitarea unor drepturi ale acestora;

- art. 12 lit. e privește negocierea anuală obligatorie (fie că există sau nu încheiat contract colectiv de muncă, inclusiv pe mai mulți ani) și doar la unitățile cu cel puțin 21 de salariați. Această negociere pare excesivă; având ca obiect și condițiile de muncă ea se referă practic la întregul contract colectiv de muncă.¹

Art. 13 din Legea nr. 168/1999 instituie regula (în alin. 1) conform căreia salariații pot declanșa conflicte de interese doar ca urmare a neînțelegerilor legate de negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, fără să existe, deci, astfel de contracte în executare.

În alin. 2 sunt stabilite excepțiile; se pot declanșa, legal, conflicte de interese, deși există contract colectiv de muncă încheiat, în situațiile în care:

- unitatea, având peste 21 de salariați, încalcă dispozițiile art. 3 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă și nu declanșează negocierea anuală obligatorie (lit. d);

- când părțile nu se înțeleg (sunt în divergență), cu ocazia aceleiași negocieri anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă.

Drept consecință, în cazul unităților cu cel puțin 21 de salariați nu se pot declanșa conflicte de interese decât dacă angajatorul a fost de acord cu negocierea unui contract colectiv de muncă și doar în ipotezele statornicite de art. 12 lit. b și c, precum și chiar dacă există un astfel de contract, dar se înregistrează divergențe cu ocazia negocierii anuale obligatorii.

Orice alt conflict, în absența contractului și a obligației legale de a negocia, nu poate face decât obiectul unui conflict individual de drepturi, adică a unei acțiuni formulate de către fiecare salariat împotriva aceluia angajator.²

7. Declanșarea conflictelor de interese. În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanșării unui conflict de interese, sindicatele reprezentative sau, în ipoteza în care nu este organizat un astfel de sindicat, reprezentanții aleși ai salariaților vor sesiza unitatea despre această situație (art. 14 alin. 1).

Sesizarea se face în scris, cu precizarea revendicărilor salariaților, inclusiv motivarea acestora, precum și a propunerilor de soluționare. Conducerea unității este obligată să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată (art. 14 alin. 2).

Cerința de mai sus se consideră îndeplinită și dacă revendicările salariaților, motivarea acestora și propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanții aleși ai salariaților cu ocazia primirii la conducerea unității și iar discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal (art. 14 alin. 3).

Conducerea unității, după analiza sesizării, are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților salariaților, în termen de

¹ *Ibidem.*

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 686.

2 zile lucrătoare de la primirea ei, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate (art. 15).

În situația în care unitatea nu a răspuns la toate revendicările formulate sau deși a răspuns, sindicatele nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul se consideră declanșat (art. 16).

8. Concilierea conflictelor de interese¹. În cazul în care conflictul a fost declanșat, sindicatul reprezentativ sau, după caz, reprezentanții salariaților, sesizează Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, prin direcția de muncă teritorială în vederea concilierii (art. 17).

Sesizarea se formulează în scris și va cuprinde, în mod obligatoriu, cel puțin următoarele mențiuni:

- a) unitatea la care s-a declanșat conflictul de interese, cu indicarea sediului și a numelui conducătorului;
- b) obiectul conflictului și motivarea acestuia;
- c) dovada îndeplinirii cerințelor de declanșare a conflictului;
- d) indicarea persoanelor delegate să reprezinte la conciliere sindicatul reprezentativ sau, după caz, salariații.

Sesizarea se depune în două exemplare la direcția pentru dialog, familie și solidaritate socială în a cărei rază teritorială își are sediul unitatea și trebuie să fie datată și semnată de conducerea sindicatului reprezentativ sau, după caz, de reprezentanții salariaților (art. 18).

În termen de 24 de ore de la înregistrarea sesizării, Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse desemnează delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului, care are obligația să ia următoarele măsuri:

- a) comunicarea sesizării unității, în termen de 48 de ore de la desemnarea sa;
- b) convocarea părților la procedura de conciliere, la un termen ce nu poate depăși 7 zile de la înregistrarea sesizării (art. 19).

Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, sindicatele reprezentative sau, după caz, salariații aleg o delegație formată din 2-5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse. Din delegația sindicatului pot face parte și reprezentanți ai federației sau confederației la care sindicatul este afiliat.

Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, după caz, al salariaților, orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:

- a) a împlinit vârsta de 21 de ani;
- b) este salariat al unității sau reprezintă federația sau confederația sindicală la care sindicatul ce organizează conflictul de muncă este afiliat;
- c) nu a fost condamnată pentru săvârșirea infracțiunilor prevăzute de art. 87 din prezenta lege (art. 20).

Pentru susținerea punctului de vedere al unității, conducătorul acesteia, dacă nu participă personal, va desemna printr-o împuternicire scrisă, o delegație compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere (art. 21).

¹ A se vedea Raluca Dimitriu, *Soluționarea conflictelor de muncă prin conciliere și mediere*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2004, p. 35-36; *Conflictele de muncă și soluționarea lor*, Editor Tribuna Economică, București, 2006, p. 98-103.

La data fixată pentru conciliere, delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse verifică împuternicirile delegaților părților și stăruie ca aceștia să acționeze pentru a se realiza concilierea.

Sușinerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces verbal, semnat de părți și delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

Procesul-verbal se întocmește în 3 exemplare, câte unul pentru delegații sindicatului reprezentativ sau, după caz, ai salariaților, conducerea unității și delegatul ministerului.

În cazul în care, în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, părțile vor definitiva contractul colectiv de muncă, conflictul fiind astfel încheiat (art. 23).

Atunci când acordul este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora acesta s-a realizat și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă (art. 24).

Rezultatele concilierii trebuie aduse la cunoștința salariaților de cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii (art. 25).

9. Medierea conflictelor de interese¹. În cazul în care conflictul de interese nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere (art. 26).

Așadar, medierea este o cale facultativă prin care se încearcă încetarea conflictelor de interese.

Rolul esențial în procedura de mediere îl au mediatorii. Aceștia sunt aleși de comun acord de părțile aflate în conflicte dintre persoanele care au calitatea de mediator.

Mediatorii sunt numiți anual de ministrul muncii, familiei și egalității de șanse cu acordul Consiliului Economic și Social (art. 27).

Medierea se realizează după procedura stabilită prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010².

Potrivit art. 85 din acest contract, dacă părțile convin printr-un proces-verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de ministrul muncii, familiei și egalității de șanse la nivelul județului unde are sediul unitatea în care s-a declanșat conflictul de interese.

În situația în care părțile desemnează un mediator de comun acord, conform Legii nr. 168/1999 (art. 28 și 29) și Contractului colectiv de muncă la nivel național, etapele medierii sunt următoarele:

– ele sunt obligate ca în termen de 48 de ore de la numirea mediatorului să pună la dispoziția acestuia datele necesare; dacă mediatorul are nelămuriri, acesta poate cere părților, în maximum 72 de ore de la primirea actelor, relații

¹ A se vedea Raluca Dimitriu, *Conflictele de muncă și soluționarea lor*, p. 104-119.

² Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, nr. 5 din 29 ianuarie 2007.

scrise cu privire la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum și la rezultatele acesteia;

– în maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat să convoace ambele părți implicate; părțile implicate vor avea un număr egal de reprezentanți la mediere, de regulă același număr ca și la conciliere, și aceleași persoane, dacă este posibil;

– la fiecare întâlnire se va încheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator și de părțile aflate în conflict;

– medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit și a acceptat medierea; în caz contrar, medierea încetează și se trece la următoarea etapă legală de soluționare a conflictului.

La încheierea misiunii sale, mediatorul are obligația să întocmească un raport cu privire la situația conflictului, să precizeze părerea sa cu privire la eventualele revendicări rămase nesoluționate; raportul va fi transmis fiecărei părți, precum și Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (art. 30 din Legea nr. 168/1999).

Pentru activitatea depusă, mediatorul primește un onorariu, stabilit de comun acord între acesta și părțile aflate în conflict.

Onorariul se depune de părți la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse la data începerii procedurii de mediere (art. 31).

Atunci când la prima întâlnire părțile nu reușesc să stabilească de comun acord un mediator, procedura de mediere încetează, părțile putând merge mai departe și ajunge la arbitraj.

10. Arbitrajul conflictelor de interese. Pe întreaga durată a unui conflict de interese, părțile aflate în conflict pot hotărî ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului unei comisii (art. 32 din Legea nr. 168/1999).

Așadar, arbitrajul este o cale de stingere a unui conflict de interese lăsată la latitudinea părților.

Comisia de arbitraj se compune din 3 arbitri, desemnați după cum urmează:

- a) un arbitru, de către conducerea unității;
- b) un arbitru, de către sindicatele reprezentative sau, după caz, de reprezentanții salariaților;
- c) un arbitru, de către Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (art. 33).

Procedura de lucru a comisiei de arbitraj este stabilită, în baza dispozițiilor Legii nr. 168/1999 (art. 34-39), prin Regulamentul privind procedura de lucru a comisiei de arbitraj al conflictelor de interese, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 358/2000 și Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 198/2000.¹

Lista cuprinzând persoanele care pot fi desemnate arbitri se stabilește cu consultarea organizațiilor sindicale și patronale reprezentative. Ele trebuie să aibă studii superioare și vechime în specialitate de minimum 5 ani. Arbitrii sunt înscriși într-o listă pentru fiecare județ și separat pentru municipiul București.

¹ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 128 din 27 martie 2000.

Arbitrii sunt independenți și imparțiali în îndeplinirea atribuțiilor; ei nu sunt reprezentanții părților.

Comisia de arbitraj se constituie la sesizarea părților aflate în conflict, printr-o cerere de arbitraj, formulată în scris, pe baza acordului lor, înregistrată la direcția de muncă teritorială, sau după caz, la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, în raport cu nivelul la care s-a declanșat conflictul de interese.

Cererea de arbitraj trebuie să conțină următoarele mențiuni:

- denumirea părților, sediul lor și, după caz, numărul de înmatriculare în registrul comerțului, numărul de telefon, contul bancar;
- numele și calitatea celui care angajează sau reprezintă partea în litigiu, cu anexarea dovezii calității respective prin împuternicire scrisă;
- obiectul conflictului de interese;
- motivele de fapt și de drept și probele pe care se întemeiază cererea; când probele constau în înscrisuri, acestea vor fi anexate la cerere în dublu exemplar;
- numele și domiciliul arbitrilor desemnați de părți din lista aprobată potrivit art. 34 din Legea nr. 168/1999; desemnarea arbitrilor se poate face și ulterior înregistrării cererii de arbitraj, dar nu mai târziu de data la care părțile sunt convocate să depună întreaga documentație privind revendicările formulate și susținerea acestora;
- semnătura părților.

În cazul în care există mai multe părți care au interese comune (mai multe organizații sindicale sau patronale reprezentative), ele vor alege prin consens un singur arbitru.

În termen de 24 de ore de la data înregistrării cererii de arbitraj, Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse este obligat să desemneze arbitrul său, pe baza propunerii direcției de muncă teritoriale, și să dispună măsurile corespunzătoare pentru stabilirea componenței comisiei de arbitraj, având în vedere persoanele nominalizate, desemnate de părțile aflate în conflict.

Părțile în conflict sunt obligate să depună la comisie întreaga documentație privind revendicările formulate și susținerea acestora.

În termen de 3 zile de la depunerea documentației, comisia de arbitraj are obligația să convoace părțile și să dezbată împreună cu acestea conflictul de interese, pe baza dispozițiilor legale și a prevederilor contractelor colective de muncă aplicabile, cu respectarea principiului egalității de tratament a părților, a dreptului la apărare și a principiului contradictorialității.

Comisia are obligația de a stăru pentru soluționarea conflictului de interese pe baza înțelegerii părților.

Dezbaterile vor fi consemnate în încheierea de ședință, ca și orice măsură dispusă de comisie.

Încheierea de ședință conține obligatoriu următoarele mențiuni:

- componența nominală a comisiei de arbitraj, locul și data pronunțării hotărârii;
- denumirea și sediul părților, numele reprezentanților părților și ale celorlalte persoane care au participat la dezbaterile litigiului având ca obiect soluționarea conflictului de interese
- o scurtă descriere a desfășurării ședinței;
- cererile și susținerile părților;

- motivele pe care se sprijină măsurile dispuse;
- dispozitivul;
- semnăturile arbitrilor.

În scopul soluționării conflictului, comisia de arbitraj poate cere părților explicații scrise cu privire la obiectul conflictului și poate dispune administrarea oricăror probe prevăzute de lege.

După închiderea dezbaterilor, comisia deliberează în secret. Pronunțarea se va face în termen de 5 zile de la data încheierii dezbaterilor prin hotărâre irevocabilă.

Hotărârea se ia cu majoritate de voturi. Ea se redactează în scris și trebuie să cuprindă:

- componența nominală a comisiei de arbitraj, locul și data pronunțării hotărârii;
- denumirea și sediul părților, numele reprezentanților părților și ale celorlalte persoane care au participat la dezbaterile litigiului;
- menționarea acordului părților în temeiul căruia s-a procedat la arbitraj;
- obiectul conflictului de interese și susținerile, pe scurt, ale părților;
- motivarea în fapt și în drept a hotărârii;
- dispozitivul;
- cuantumul onorariului convenit arbitrilor, și, după caz, al celorlalte cheltuieli arbitrale;
- semnăturile celor 3 arbitri.

Ea este irevocabilă.

Hotărârea comisiei de arbitraj, care este obligatorie, face parte din contractul colectiv de muncă. Începând cu data pronunțării ei, conflictul de interese încetează (art. 38).

Pentru activitatea desfășurată în soluționarea unui conflict de interese, membrii comisiei de arbitraj primesc un onorariu care se stabilește și se plătește de către părțile în conflict, în mod egal. În situația în care nu se realizează acordul părților cu privire la cuantumul onorariului, acesta se stabilește de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, ținând seama și de propunerile părților (art. 39).

11. Definiția și trăsăturile caracteristice ale grevei. Legea nr. 168/1999 prevede că *greva constituie o încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate și poate fi declarată pe durata desfășurării conflictelor de interese, cu excepțiile prevăzute în prezenta lege* (art. 40). În același sens, într-o formă mai simplificată art. 251 alin. 1 din Codul muncii definește greva *ca aceea încetare voluntară și colectivă a lucrului de către salariați*.

Din aceasta definiție, se desprind principalele caracteristici ale grevei.

O primă caracteristică, constă în aceea că greva *constituie o încetare colectivă și voluntară a lucrului*. Într-adevăr declararea grevei trebuie să îndeplinească azeziunea numărului necesar de salariați, pentru a hotărî încetarea colectivă a lucrului și întreruperea efectivă a acestuia, iar, în al doilea rând, greva trebuie să ia sfârșit, de îndată ce această condiție nu mai este întrunită, ca urmare a renunțării la grevă, a unor salariați. De asemenea, greva

trebuie să înceteze, definitiv sau temporar, ori de câte ori sunt întrunite condițiile prevăzute de lege pentru încetarea sau suspendarea acesteia. Este o încetare voluntară întrucât ea reprezintă rezultatul voinței individuale și colective a salariaților greviști.

Cea de a doua caracteristică constă în aceea că *greva poate fi declarată pe durata desfășurării conflictelor de interese* privind începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor colective.

12. Dreptul la grevă. Corolarul pe plan juridic al grevei îl reprezintă *dreptul la grevă*¹. Deși reglementată ca un drept, ea apără un interes.²

Art. 45 din Constituție prevede, în mod expres, *dreptul la grevă pentru apărarea acestor interese*. Se specifică însă că legea stabilește condițiile și limitele executării acestui drept, precum și garanțiile necesare asigurării unor servicii esențiale pentru societate.

Dreptul la grevă este statornicit și de art. 250 din Codul muncii.

Deși recunoscut individual, dreptul la grevă nu poate fi exercitat decât colectiv.

13. Categoriile de greve. Grevele sunt clasificate de lege (art. 43 din Legea nr. 168/1999) în greve de avertisment, propriu-zise și de solidaritate.

Din punct de vedere al *participării* la grevă a salariaților, grevele se pot împărți în *greve totale* (la care aderă întregul personal al unității) și *greve parțiale* (la care participă o parte a acestui personal, inclusiv doar colectivul de salariați dintr-o subunitate – secție, atelier, compartiment funcțional etc.).

Din punct de vedere al *duratei lor*, grevele pot fi *nelimitate în timp* (până la soluționarea revendicărilor), sau *greve limitate* (declarată pe o anumită perioadă așa cum este greva de avertisment pe maximum 2 ore sau greva de solidaritate de până la o zi).

În funcție de respectarea prevederilor legale care le reglementează, grevele pot fi clasificate în *greve licite* și *greve ilicite*.

Greva japoneză și *ocuparea întreprinderii* sunt două modalități de grevă care se aseamănă. În ambele cazuri, salariații rămân la locul lor de muncă. Dar, în timp ce în primul caz activitatea de gestionare a unității, de către patron, nu încetează, în cel de-al doilea caz, patronul este împiedicat să facă acest lucru. În practică, prima ipoteză, apare în timpul grevelor de scurtă durată, caracterizate prin abținerea de la muncă, fracționată în timp pe perioade scurte; în cea de-a doua ipoteză, consecințele sunt mult mai grave, munca încetează deplin, împotriva voinței patronului, având loc și ocuparea edificiilor și a terenului aferent unității. Desigur că în această din urmă ipoteză, greviștii nu urmăresc deposedarea patronului de bunurile sale, ci doar exercitarea unei presiuni asupra lui pentru ca astfel să accepte revendicările salariaților³.

Alte forme de greve pot fi: greve perlate, caracterizate prin aceea că salariații rămân la locurile de muncă, dar, sistematic și deliberat, încetinesc ritmul de

¹ *Idem*, *Dreptul la grevă și exercitarea lui*, în "Dreptul" nr. 6/1990, pag. 17.

² Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 138.

³ Gino Giugni, *op. cit.*, p. 249-250.

muncă; greve de zel, utilizate mai ales de către funcționarii din serviciile de utilitate publică, de exemplu vameșii, și constau în efectuarea atribuțiilor de serviciu cu o scrupulozitate și meticulozitate excesivă, paralizându-se astfel, practic, activitatea unității¹; grevele „bușon” sau „tromboză”, implică încetarea lucrului de către personalul unui anumit loc de muncă ori compartiment de producție, ales însă, în așa fel, încât, faptic, stânjenește total, în cele din urmă, activitatea unității respective².

14. Greva patronală (lock-out-ul). Reprezintă o măsură luată de angajator, constând în închiderea totală sau parțială a unității, în considerarea unei greve iminente ori declanșate. Scopul acestei „greve” este de a contracara încetarea colectivă a lucrului de către salariații greviști, de a nu le permite să folosească spațiile de producție în acțiunea lor. Pe un alt plan, astfel, angajatorul nu creează condiții salariaților negreviști să presteze munca și, deci, să primească salariile³.

Singura justificare a admiterii lock-out-ului ar consta în contracararea grevelor ilegale. În cazul celor licite acceptarea lui ar conduce la paralizarea unor căi legale aflate la îndemâna salariaților în scopul apărării intereselor lor ceea ce, evident, nu poate fi acceptat.

15 Greva de avertisment. Potrivit art. 44 din Legea nr. 168/1999, greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 5 zile greva propriu-zisă.

Ea are rolul de a atenționa angajatorul că salariații au anumite revendicări care, dacă nu vor fi soluționate, vor genera o formă mai gravă de acțiune și anume greva propriu-zisă.

Referitor la termenul de cel puțin 5 zile, este de menționat că acesta este un termen minim, ceea ce înseamnă că legalitatea declanșării grevei nu este afectată dacă termenul ar depăși 5 zile.

În raport cu formularea textului, rezultă că acest termen de 5 zile se referă la zilele calendaristice și nu la zilele lucrătoare.

Legea nu prevede modalitatea în care să se realizeze în mod practic înștiințarea conducerii unității de către salariați în legătură cu declanșarea grevei de avertisment. Dar, este preferabilă formă scrisă, ceea ce permite ulterior dovedirea neechivocă a realizării cerinței legale.

De precizat este, că durata de două ore poate fi depășită, dacă greva de avertisment se face fără încetarea lucrului.

16. Greva de solidaritate. Conform art. 45 din Legea nr. 168/1999, greva de solidaritate poate fi declarată în vederea susținerii revendicărilor formulate de salariați din alte unități.

¹ Viviane Vannes, *op. cit.*, p. 119.

² A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Dreptul la grevă și exercitarea lui, op. cit.*, p. 18.

³ A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Lock-out-ul*, în „Dicționar de drept al muncii” de Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, Editura Lumina Lex, București, 1997, p. 100; Ion Traian Ștefănescu, *Conflictele de muncă*, Editura Lumina Lex, București, 2000, p. 89, Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura All Beck, București, 2001, p. 812; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 719.

Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator.

Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi și trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin 48 de ore înainte de data încetării lucrului.

Art. 45 alin. (2) din Legea nr. 168/1999 prevede că pentru salariații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei, nu se poate lua de către reprezentanții lor, legiuitorul înțelegând să reglementeze greva de solidaritate ca o atribuție exclusivă a mișcării sindicale.

c) Durata grevei de solidaritate nu poate fi mai mare de o zi; se înțelege că este vorba de o zi lucrătoare și nu de una nelucrătoare.

d) Declararea grevei de solidaritate trebuie anunțată în scris angajatorului cu cel puțin 48 de ore înainte de data încetării lucrului.

17. Greva politică. Art. 49 alin. (2) din Legea nr. 168/1999 dispune că greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice; în consecință, greva strict politică are un caracter ilicit deoarece:

– contravine intențiilor legiuitorului, greva fiind reglementată exclusiv ca o acțiune colectivă de protest pentru motive profesionale, economice și sociale.

– persoana nu acționează ca salariat, ci în calitate de cetățean;

– contravine obligațiilor de neutralism politic specific sindicatelor;

– prejudiciază în mod injust pe angajator deoarece, în realitate, nu este determinată de activitatea lui față de salariații săi;

– tinde să aducă atingere instituțiilor legale ale statului de drept.

18. Declararea grevei. Potrivit art. 41 din Legea nr. 168/1999, greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului de interese prin procedurile prevăzute și dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștința conducerii unității de către organizatori, cu 48 de ore înainte.

Anterior declanșării grevei, medierea și arbitrajul sunt obligatorii numai dacă părțile, de comun acord, au decis parcurgerea acestor etape. Obligatorie este, deci, *numai concilierea*.

Înștiințarea conducerii unității de către organizatorii de grevă, despre momentul declanșării acesteia, se face cu 48 de ore înainte de încetarea colectivă a lucrului. Acest termen trebuie respectat nu numai în cazul grevelor propriu-zise, ci și în cazul celor de avertisment.

În raport cu formularea textului, rezultă că durata minimă de 48 de ore se includ și zilele nelucrătoare (sărbători legale, religioase, zile de repaus săptămânal etc.), fiind vorba, deci, de zile calendaristice.

19. Hotărârea de declarare a grevei. În conformitate cu dispozițiile art. 42 din Legea nr. 168/1999, hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a cel puțin ½ din numărul membrilor sindicatelor respective.

Pentru salariații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea se ia prin vot secret, cu acordul a cel puțin ¼ din numărul salariaților unității sau, după caz, ai subunității, compartimentului sau grupului de salariați în care s-a declanșat conflictul de interese.

Pentru a dovedi acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor, sunt admisibile orice mijloace de probă. Se înțelege că, *ad probationem*, apare utilă luarea acordului în scris al fiecărui salariat (semnătura acestuia) care se pronunță în favoarea grevei, sau trebuie încheiate procese-verbale ale ședințelor prin care organul sindical ori salariații au hotărât declanșarea grevei. Nimic nu împiedică ca votul să fie secret sau deschis, așa cum stabilesc cei în cauză.

Hotărârea de declarare a grevei poate fi luată atât pentru declararea unei greve propriu-zise, cât și a uneia de avertisment.

Pentru a se putea verifica condițiile de legalitate a declarării grevei propriu-zise, organizatorii grevei de avertisment au obligația de a notifica conducerii unității forma grevei respective.

La declararea grevei propriu-zise organizatorii trebuie să precizeze și durata acesteia (determinată sau nedeterminată) precum și orice modificare a duratei grevei, după începerea ei. Modificarea adusă actului notificării inițiale, trebuie să fie adusă la cunoștința conducerii unității cu cel puțin 48 de ore înainte de a se pune în aplicare noua hotărâre.

Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social al salariaților (art. 250 din Codul muncii și art. 49 din Legea nr. 168/1999), nu și pentru realizarea unor scopuri politice.

20. Categoriile de persoane care nu pot declara (sau participa la) grevă.

Legea nr. 168/1999 instituie anumite interdicții și limitări referitor la declararea grevei în cazul anumitor categorii de personal.

Interdicțiile sunt statornicite în art. 63, care a fost modificat prin Legea nr. 261/2007¹, fiind corelat cu alt reglementări în vigoare și conform cu realitățile prezente.

Potrivit acestui text „nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării și al instituțiilor și structurilor din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, personalul militar și funcționarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Internelor și Reformei Administrative și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul militar al Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, precum și alte categorii de personal cărora, prin legi organice, li se interzice exercitarea acestui drept.”

Prin urmare, în afară de *judecători și procurori* (personalul specializat în exercitarea puterii judecătorești), interdicția îi vizează pe *militarii* din Ministerul Apărării², Ministerul Internelor și Reformei Administrative,¹ Serviciul Român de

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007.

² În conformitate cu art. 1 din Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 155 din 20 iulie 1995, modificată ulterior) prin cadre militare „se înțelege cetățenii români cărora li s-a acordat gradul de ofițer, maistru militar sau subofițer”.

Informații², Serviciului de Informații Externe³ și Serviciul de Telecomunicații Speciale.⁴

Art. 28 lit. c din Legea nr. 80/1995 dispune expres: *cadrelor militare în activitate le este interzis să declare sau să participe la grevă.*

În categoria cadrelor militare intră și: soldații și gradații profesioniști sau voluntari (în activitate)⁵, elevii și studenții instituțiilor militare de învățământ. Dacă în cazul celorlalte structuri, interdicția legală îi vizează doar pe militari, în cel al Ministerului Apărării ea privește întregul personal, deci și personalul contractual, inclusiv salariații civili. Interdicția referitoare la salariați pare excesivă și nerațională.

O altă categorie de persoane care nu pot declara (sau participa la) grevă o constituie *funcționarii publici cu statut special* din cadrul Ministerului Internelor și Reformei Administrative. Este vorba de *polițiști*, în cazul cărora art. 45 alin. 1 lit. e din Legea nr. 360/2002⁶ le interzice expres exercitarea dreptului la grevă.

Art. 63 din Legea nr. 168/1999 se referă și la alte categorii de personal cărora, prin legi organice, li se interzice exercitarea acestui drept.

Astfel:

- art. 50 alin. 1 lit. f din Legea nr. 269/2003⁷ prevede că membrii Corpului diplomatic și consular nu pot să declare și să participe la greve;

- art. 20¹ din Legea nr. 340/2004⁸ dispune că prefectii și subprefecții nu au dreptul la grevă etc..

Rațiunea interdicțiilor statornicite de art. 63 derivă din importanța funcțiilor respective în activitatea unor organe importante ale statului, în asigurarea ordinii și liniștii publice, a siguranței naționale.

Precizăm că funcționarii publici, așa cum sunt ei definiți de Legea nr. 188/1999, își pot exercita dreptul la grevă.⁹

Potrivit art. 64 din Legea nr. 168/1999, personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara grevă din momentul plecării în misiuni și până la terminarea acestora. De asemenea, conform art. 65, personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate

¹ De exemplu, art. 23 alin. 1 din Legea nr. 550/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1175 din 13 decembrie 2004) prevede că „personalul Jandarmeriei Române se compune din personalul militar și personalul contractual”. Personalul militar este format din cadre militare, elevi ai instituțiilor militare de învățământ, soldați și gradați profesioniști, militari în termen și militari cu termen redus (alin. 2).

² Potrivit art. 27 din Legea nr. 14/1992 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 33 din 3 martie 1992, modificată ulterior), personalul Serviciului Român de Informații se compune din cadre militare și salariați civili.

³ Art. 13 din Legea nr. 1/1998 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 18 octombrie 2000) prevede că personalul Serviciului de Informații Externe se compune din cadre militare, militari angajați pe bază de contract și salariați civili.

⁴ În temeiul art. 12 alin. 1 din Legea nr. 92/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 169 din 30 iulie 1996), personalul Serviciului de Telecomunicații Speciale este format din cadre militare și salariați civili.

⁵ A se vedea Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaților și gradaților voluntari (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 868 din 24 octombrie 2006).

⁶ Privind Statutul polițistului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 24 iunie 2002, modificată ulterior).

⁷ Privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 23 iunie 2003, modificată ulterior).

⁸ Privind instituția prefectului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 658 din 21 iulie 2004, modificată ulterior).

⁹ Într-adevăr, art. 30 alin. 1 din Legea nr. 188/1999, (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 356 din 29 martie 2007) prevede: „Funcționarilor publici le este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii”.

În același sens este și art. 35 alin. 2 din Legea nr. 7/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 35 din 16 ianuarie 2006, modificată ulterior), în ceea ce privește funcționarii publici parlamentari.

declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de statul român.

În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile de transporturi pe căile ferate, inclusiv pentru gardienii feroviari, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, ca și apă, prevede art. 66, greva este permisă cu condiția ca organizatorii și conducătorii grevei să asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin de 1/3 din activitatea normală, cu satisfacerea necesităților minime de viață ale comunităților locale.

Salariații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declara grevă cu condiția asigurării unei activități de cel puțin 1/3, care să nu pună în pericol viața și sănătatea oamenilor și să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

În completarea dispozițiilor de mai sus, art. 51 alin. 2 din Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice¹ prevede: „Dreptul al grevă în sfera serviciilor de utilități publice vitale – alimentarea cu apă, canalizarea și epurarea apelor uzate, salubritatea, alimentarea cu energie termică, iluminatul public și transportul public – este supus restricțiilor aplicabile ramurilor de activitate în care nu se poate declara grevă cu întreruperea totală a activității. În timpul conflictelor de muncă deschise pe perioada soluționării acestora se asigură respectarea principiului continuității serviciului și al serviciului minim și se iau măsuri pentru asigurarea exploatării și funcționării în siguranță a sistemelor și pentru evitarea accidentelor cu impact ecologic sau asupra sănătății populației”.

Din textele menționate – corelate necesar – rezultă condițiile impuse legal pentru declararea grevei în sectoarele enumerate în care nu este permisă întreruperea totală a activității:²

- asigurarea serviciilor esențiale, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală;
- satisfacerea necesităților minime de viață ale comunităților locale;
- evitarea oricărui pericol pentru viața și sănătatea oamenilor;
- protejarea bunurilor angajatorului și asigurarea funcționării utilajelor și instalațiilor în deplină siguranță;
- asigurarea continuității serviciului;
- evitarea accidentelor cu impact ecologic.

21. Suspendarea începerii sau continuării grevei. În conformitate cu prevederile art. 55 din Legea nr. 168/1999, conducerea unității poate solicita suspendarea grevei pe un termen de cel mult 30 de zile de la începerea sau continuarea ei, dacă prin aceasta s-ar pune în pericol viața sau sănătatea oamenilor.

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 254 din 21 martie 2006.

² A se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Reglementări recente referitoare la contractele colective de muncă și la grevă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2006, p. 12.

În prezent, suspendarea este posibilă numai dacă se pune în pericol viața sau sănătatea oamenilor, ceea ce, evident, este lăsat la aprecierea instanței de judecată.

Competența rezolvării cererii aparține curții de apel în a cărei circumscripție își are sediul angajatorul (art. 56 alin. 1).

Soluționarea se face în regim de urgență, respectiv în termen de 7 zile de la înregistrarea cererii, iar hotărârile pronunțate sunt irevocabile (art. 56 alin. 2).

Durata suspendării grevei va putea fi, așadar, de cel mult 30 de zile de la începerea sau continuarea ei. Instanța poate admite cererea unității și dispune suspendarea pe termenul solicitat, poate stabili un termen în cadrul celui maxim prevăzut de lege sau poate respinge cererea formulată de angajator.

O altă problemă care se pune este în legătură cu data de la care curge termenul. Bineînțeles că atunci când greva nu a început, acest termen curge de la data la care trebuie să înceapă, iar când s-a declanșat, termenul curge de la data stabilită prin hotărârea instanței care poate fi, apreciem, data pronunțării acesteia.

22. Desfășurarea grevei. Art. 251 alin. 2 din Codul muncii prevede: „Participarea salariaților la grevă este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă”. În același sens, aproape identic, art. 50 alin. 1 din Legea nr. 168/1999 dispune că „participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe”.

Încălcarea acestor prevederi constituie contravenție și se sancționează în temeiul art. 88 din lege.

Pe durata unei greve pot înceta activitatea și salariații unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului de interese (art. 50 alin. 2).

Art. 252 din Codul muncii dispune că „participarea la grevă, precum și organizarea acesteia, cu respectarea legii, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu poate avea consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau organizatorilor grevei”. Asemănător, într-o reglementare paralelă, Legea nr. 168/1999 prevede că participarea la grevă sau organizarea acesteia, este aceea ca încetarea colectivă a lucrului să aibă loc în mod legal, iar greva să nu fie suspendată (art. 54).

Protecția instituită împotriva măsurii de concediere pe motiv disciplinar, în favoarea liderilor sindicali, operează numai pentru activitatea desfășurată cu respectarea prevederilor legale, nu și pentru activitatea de organizare a unor greve ilegale, declarate astfel prin hotărâre judecătorească.

Art. 54 alin. 3 din Legea nr. 168/1999 dispune că „pe durata grevei, salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul lor de muncă, cu excepția drepturilor salariale”.

23. Continuarea activității salariaților care nu participă la grevă. Potrivit art. 51 alin. 1, „dacă este posibil, salariații care nu participă la grevă își pot continua activitatea”.

Art. 51 alin. 2 stipulează că „salariații aflați în grevă trebuie să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participă la grevă”.

În situația în care o acțiune întreprinsă pentru încetarea lucrului are loc prin amenințări sau violență, ea constituie contravenție reglementată de art. 88 din Legea nr. 168/1999.

24. Obligații pentru organizatorii grevei și conducerea unității pe durata desfășurării grevei. În conformitate cu dispozițiile art. 52 din lege, organizatorii grevei împreună cu conducerea unității, au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile angajatorului și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor.

Neîndeplinirea obligației legale menționate sau îndeplinirea ei defectuoasă, constituie cauză de nelegalitate atât pentru declararea grevei, întrucât aceasta nu poate începe înainte de stabilirea măsurilor respective, cât și pentru desfășurarea ei. În această situație, conducerea unității are posibilitatea de a solicita instanței încetarea grevei și obligarea organizatorilor la plata de despăgubiri pentru recuperarea prejudiciului ce i s-a produs.

În legătură cu obligația părților de a asigura continuarea funcționării utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar constitui un pericol pentru viața și sănătatea oamenilor, părțile trebuie să stabilească care sunt aceste utilaje și instalații, precum și măsurile concrete pentru funcționarea lor în continuare.

Pe durata grevei, conducerea unității nu poate fi împiedicată să-și desfășoare activitatea de către salariații aflați în grevă sau de la organizatorii ei. Rezultă că cei în cauză au obligația de a se abține de la orice acțiune care ar încălca acest drept al angajatorului, reglementat de lege, ca o măsură specială de protecție. Însă, nici conducerea unității nu poate încadra alți salariați care să-i înlocuiască pe cei aflați în grevă (art. 53).

În situația în care salariații aflați în grevă sau organizatorii ei își încălcă obligațiile legale, vor răspunde penal sau/și patrimonial, după cum faptele săvârșite atrag una sau ambele dintre aceste forme de răspundere.

În timpul grevei, organizatorii continuă negocierile cu conducerea unității în vederea satisfacerii revendicărilor care au constituit motivele încetării colective a lucrului.

În cazul în care astfel se ajunge la un acord, greva încetează.

Refuzul organizatorilor grevei de a nu îndeplini obligația legală ce le revine în sensul de a continua negocierile în vederea satisfacerii revendicărilor, atrage răspunderea patrimonială a acestora pentru pagubele cauzate unității (art. 57).

25. Încetarea grevei. Există mai multe cazuri de încetare a grevei.

A) *Încetarea grevei prin renunțare.* Art. 48 din Legea nr. 168/1999 prevede că situația în care, după declanșarea grevei, jumătate din numărul salariaților care au hotărât declararea grevei renunță la grevă, aceasta încetează.

B) *Încetarea grevei prin acordul părților.* După cum s-a subliniat, în timpul grevei, organizatorii continuă negocierile cu angajatorul, în vederea satisfacerii revendicărilor care au constituit motivele încetării colective a lucrului.

În mod practic, aceste negocieri se concretizează într-un acord, care poate fi total, atunci când ambele părți s-au înțeles deplin asupra revendicărilor formulate. Drept consecință, greva încetează și acordul realizat în acest sens rămâne obligatoriu pe întreaga durată stabilită de părți.

Organizatorii grevei urmează să aducă acest acord la cunoștința greviștilor pentru ca aceștia să reînceapă lucrul.

Acordul poate fi și parțial când privește numai unele din revendicări, altele rămânând nesoluționate. Desigur că un acord parțial nu are efectele juridice ale încetării grevei în condițiile arătate mai sus, decât în cazul în care organizatorii grevei hotărăsc să renunțe la celelalte revendicări a căror satisfacere nu au obținut-o, situație în care, de asemenea, greva încetează.

C) *Încetarea grevei prin hotărâre judecătorească.* În conformitate cu dispozițiile art. 58 din Legea nr. 168/1999, „dacă unitatea apreciază că greva a fost declarată ori continuă cu nerespectarea legii, se poate adresa tribunalului în rază căruia își are sediul unitatea, cu o cerere pentru constatarea neîndeplinirii condițiilor legale pentru declanșarea sau continuarea grevei”.

Tribunalul fixează termen pentru soluționarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de 3 zile de la data înregistrării acesteia, și dispune citarea părților (art. 59).

Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei și pronunță, de urgență, o hotărâre prin care, după, caz respinge cererea unității sau admite cererea unității și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală (art. 60 alin. 1 din lege).

Potrivit art. 289 din Codul muncii, hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.

Curtea de Apel soluționează recursul declarat împotriva hotărârii pronunțate de tribunal, potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor de muncă.

În cazul în care tribunalul dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanța la cererea celor interesați, poate obliga persoanele vinovate de declanșarea grevei ilegale la plata unor despăgubiri (art. 61).

D) *Încetarea grevei prin hotărârea comisiei de arbitraj.* Potrivit art. 253 din Codul muncii, încetarea grevei se reglementează prin lege specială iar conform prevederilor cuprinse în legea specială, Legea nr. 168/1999, art. 62 „în situația în care greva s-a derulat pe o durată de 20 de zile, fără ca părțile implicate să fi ajuns la o înțelegere, și dacă continuarea grevei va fi de natură să afecteze interese de ordin umanitar, conducerea unității poate supune conflictul de interese unei comisii de arbitraj”.

Cererea de arbitraj se adresează organelor care au efectuat arbitrajul conflictului de interese potrivit art. 33 din Legea nr. 168/1999 iar procedura de arbitraj este cea prevăzută de art. 32-39 din mai sus menționata lege.

26. Răspunderea juridică pentru nerespectarea prevederilor legale privind greva. În art. 87 din Legea nr. 168/1999 sunt incriminate ca infracțiuni:

- constrângerea unui salariat de a participa la grevă sau să refuze să participe (art. 50 alin. 1);
- încălcarea interdicțiilor și a restricțiilor privind declararea grevei de către magistrați, militari, personalul din transporturile aeriene, navale, terestre, cel

îmbarcat pe navele marine comerciale, din unitățile sanitare și de asistență socială etc. (art. 63-66).

Potrivit art. 88, fapta persoanei care, prin amenințări ori violențe, împiedică sau obligă un salariat sau un grup de salariați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 1000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune.

În art. 52 se prevede obligația pentru organizatorii grevei ca, împreună cu conducerea unității, pe durata acesteia, să protejeze bunurile unității și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața și sănătatea oamenilor.

Conform art. 88 alin. 4, nerespectarea acestor dispoziții atrage răspunderea contravențională, civilă sau penală, după caz, dacă faptele săvârșite în timpul grevei atrag această răspundere.

Rezultă din acest text că participarea la grevă, chiar legală, nu este o cauză exoneratoare de răspundere în situația comiterii unor fapte ilicite care atrag una din formele răspunderii juridice enumerate. Cu alte cuvinte, salariații greviști nu pot rămâne nesancționați pe considerentul că ei sunt participanți la grevă.

Participarea la grevă va putea determina și răspunderea patrimonială (civilă) a celor vinovați.

Într-adevăr, instanțele judecătorești sunt competente să se pronunțe nu numai asupra legalității grevelor, dar și să dispună obligarea celor vinovați la despăgubiri către angajator.

Acțiunea în daune a unității poate fi formulată împreună cu acțiunea principală de anulare a grevei, dar și separat, după ce s-a pronunțat hotărârea de constatare a nelegalității grevei.

Organizatorii grevei, și după caz, participanții la grevă, vor răspunde civil – delictual și solidar (art. 1003 din Codul civil). Ca urmare, în calcularea prejudiciului se vor include atât paguba efectivă (*damnum emergens*), cât și beneficiul nerealizat (*lucrum cessans*), în temeiul art. 1084 din Codul civil.

Acordarea daunelor morale este legal admisibilă dacă angajatorul a suferit efectiv un prejudiciu nepatrimonial, apreciat ca atare de instanța judecătorească. Într-adevăr, răspunderea civil – delictuală pe care o au organizatorii grevei nelegal declarate sau continuate este, în principiu, compatibilă cu daunele morale. În al doilea rând, art. 61 alin. 2 din Legea nr. 168/1999 nu se referă la despăgubiri patrimoniale, ci la despăgubiri în general, ce se pot acorda „la cererea celor interesați”¹.

În ceea ce privește salariații care participă la o *grevă spontană* (neorganizată), prin esența sa nelegală, *aceștia răspund patrimonial*, în temeiul art. 270 și urm. din Codul muncii², (desigur în măsura în care nu este vorba de

¹ Șerban Beligrădeanu, *Se cuvine repararea daunelor morale, pricinuite unității, în cazul grevei nelegal declarate sau continuate?*, op. cit., p. 15-16.

² A se vedea: Șerban Beligrădeanu, *Probleme juridice generate de exercitarea dreptului la grevă...*, p. 11; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 709-713.

săvârșirea unei infracțiuni). Așa fiind, ei răspund exclusiv pentru prejudiciile materiale aduse angajatorilor, iar nu și pentru daunele morale.¹

În privința răspunderii contravenționale, este adevărat că încălcarea unor obligații de serviciu, prin îndeplinirea lor defectuoasă sau neîndeplinirea lor, sunt prevăzute de lege ca fiind contravenții. Dar, greviștii pe timpul desfășurării grevei legal declanșată, salariații sunt dispensați de obligația de a-și îndeplini îndatoririle de serviciu, astfel că ei nu pot fi sancționați contravențional.

27. Conflictele de drepturi și litigiile de muncă. Legea nr. 168/1999, și Codul muncii actual utilizează terminologia „conflicte de muncă”, după caz, „de drepturi „ și „de interese”; vechiul Cod al muncii a consacrat (prin art. 172 alin. 3) noțiunea de „litigiu de muncă”.

Termenul „*litigiu*” provine din cuvântul latin „*litigium*” care înseamnă „sfadă”, „neînțelegere”. În sens larg, litigiile sunt neînțelegeri ivite între membrii colectivității² sau conflicte ce se nasc în decursul raporturilor intersubiective³.

Art. 172 alin. 3 din Codul muncii anterior, definea litigiile de muncă: „litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă ...”. Erau astfel avute în vedere, folosind terminologia Legii nr. 168/1999, conflictele de drepturi (individuale).

Legea nr. 188/1999⁴ utilizează (în art. 116) sintagma „*litigii de muncă*” pentru a desemna cauzele litigioase dintre funcționarii publici și autoritățile și instituțiile publice în care își desfășoară activitatea.

Potrivit art. 109 din această lege, „cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public sunt de competența instanțelor de contencios administrativ, cu excepția situațiilor pentru care este stabilit expres prin lege competența instanței.”

Se poate considera că există sinonimie între termenii „conflicte de drepturi” care sunt, de fapt, conflicte de muncă, după caz, individuale sau colective, și „*litigii de muncă*”. Diferența ar consta în faptul că litigiul reprezintă un conflict dedus judecătii, adică referitor la care a fost sesizat organul de jurisdicție competent să-l soluționeze⁵.

Și totuși, plecând de la definiția Codului muncii anterior, litigiile de muncă par a fi egale cu conflictele de drepturi individuale.

Având în vedere dispozițiile Legii nr. 168/1999, noțiunea de „conflicte de muncă” are un caracter mai restrâns decât cea de „*litigii de muncă*”, de vreme ce primele sunt derivate din contractele de muncă (individuale sau colective), iar secunde, decurg și din alte raporturi de muncă decât cele fundamentate pe contractele de muncă (de pildă, din raporturile de serviciu)⁶.

¹ Șerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea – de regulă – a acordării daunelor morale în cadrul raportului juridic de muncă reglementat de Codul muncii*, în „Dreptul” nr. 2/2006, p. 113.

² În legătură cu definiția și trăsăturile caracteristice ale litigiului de muncă a se vedea, Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Litigiul de muncă*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1975, p. 10-40.

³ Giorgio Del Vechio, *Lecții de filozofie juridică*, Editura Europa Nova, București, 1997, p. 228.

⁴ Privind Statutul funcționarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007).

⁵ Alexandru Țiclea, Constantin Tufan, *Soluționarea conflictelor de muncă*, Editura Lumina Lex, București, 2000, p. 108.

⁶ A se vedea și Aurelia Cotuțiu, *op. cit.*, p. 113.

28. Noțiunea de jurisdicție a muncii. Cuvântul *jurisdicție* provine din limba latină: *juris* – drept; *dico* – a spune; el corespunde în limba română cu *a pronunța dreptul sau a pronunța ceea ce consacră legea*.

Activitatea de jurisdicție sau activitatea de judecată are ca obiect soluționarea de către anumite organe și potrivit procedurii prevăzute de lege a litigiilor (proceselor, cauzelor) care se ivesc între subiecții raporturilor juridice, în legătură cu drepturile și obligațiile ce formează conținutul acestor raporturi de muncă¹.

În sensul său larg, jurisdicția cuprinde atât această calitate de rezolvare a litigiilor, cât și ansamblul organelor care o îndeplinesc, competențele acestora și procedura care trebuie urmată în soluționarea cauzelor.

Organele de jurisdicție procedează la soluționarea cauzelor dacă sunt sesizate și, prin hotărârea pe care o pronunță, se desesizează. Ele restabilesc ordinea de drept, pronunțându-se în cazuri determinate. Acestea sunt limitele în care se îndeplinesc actele jurisdicționale.

Îndeplinirea justiției este atribuția proprie a instanțelor judecătorești², prin excepție, ea este dată în competența altor organe care alcătuiesc jurisdicțiile speciale. Ceea ce justifică funcționarea acestora este natura litigiilor pe care sunt chemate să le rezolve.

Însă, conform art. 21 alin. 4 din Constituție, orice jurisdicții speciale administrative sunt „facultative și gratuite”.

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali³.

29. Părțile în conflictele de muncă. În art. 282 din Codul muncii sunt desemnate persoanele fizice și juridice ce pot fi părți în conflictele de muncă:

a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul acestui Cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;

b) angajatorii-persoane fizice și/sau juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile Codului muncii.

De precizat este că și foștii salariați au calitatea de parte în conflictele de muncă în situația în care sunt deduse judecării drepturi izvorâte din raporturi de muncă existent anterior.

Însă, nu au o astfel de calitate cei ce prestează (sau au prestat) munca într-un alt temei contractual, cum ar fi convențiile civile de prestări servicii sau contractul de muncă voluntară etc.⁴

¹ A se vedea Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, 1985, *op. cit.*, p. 302 și următoarele. A se vedea, de asemenea, pentru această problematică: Constantin Belu, *Introducere în jurisdicția muncii*, Editura Europa, Craiova, 1996; Constanța Călinoiu, *Jurisdicția muncii*, Editura Lumina Lex, București, 1998.

² A se vedea art. 126 din Constituție.

³ A se vedea art. 281 din Codul muncii.

⁴ Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 57.

În ceea ce privește angajatorul, este parte în conflict cel ce are (sau a avut) calitatea de contractant, aflat deci, în raport de muncă cu acel salariat și eventual, obligat față de acesta.

c) În exercitarea atribuțiilor prevăzute în art. 28 din Legea nr. 54/2003, *organizațiile sindicale* au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiuni în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată.

Așadar, se recunoaște expres sindicatului calitate procesuală activă pentru apărarea drepturilor membrilor săi, inclusiv în ceea ce privește formularea contestației împotriva unei decizii de concediere individuală.

d) Alte persoane au această vocație de parte în conflictele de muncă, în temeiul legilor speciale sau ale Codului de procedură civilă.

Moștenitorii salariatului pot fi părți într-un conflict de drepturi în următoarele situații:

– angajatorul trebuie să despăgubească salariatul decedat pentru prejudiciile materiale pe care le-a produs din culpa sa, de exemplu neplata salariilor, a indemnizației de concediu etc. (art. 269 alin. 1 din Codul muncii);

– în cazul obligației de restituire când salariatul decedat a încasat de la angajator o sumă nedatorată, a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă i s-au prestat acestuia servicii la care nu era îndreptățit este obligat la suportarea contravalorii lor;

– angajatorul trebuie să fie despăgubit salariatului decedat pentru pagubele pricinuite din vina și în legătură cu activitatea sa (art. 270 alin. 1 din Codul muncii).

Terții pot participa într-un conflict de muncă în anumite situații prevăzute de art. 49-56 din Codul de procedură civilă, prin luarea în considerare a specificului raportului juridic de muncă.

Procurorul. În conformitate cu dispozițiile art. 45 din Codul de procedură civilă, „ministerul public poate porni acțiunea civilă ori de câte ori este necesar pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime ale minorilor, ale persoanelor puse sub interdicție și ale dispăruților, precum și în alte cazuri prevăzute de lege” (alin. 1).

Procurorul poate pune concluzii în orice proces civil, în oricare fază a acestuia, dacă apreciază că este necesar pentru apărarea ordinii de drept, a drepturilor și libertăților cetățenilor (alin. 3).

El poate să exercite și căile de atac împotriva oricăror hotărâri (alin. 5).

30. Organele competente să judece conflictele de muncă. Categori. Art. 284 alin. 1 din Codul muncii prevede că judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

Art. 2 pct. 1 lit. c) din acest cod dispune că tribunalele judecă, *în primă instanță*, conflictele de muncă, cu excepția celor date prin lege în competența altor instanțe.

În același spirit, art. 36 alin. 3 din Legea nr. 304/2004¹ privind organizarea judiciară prevede că în cadrul tribunalelor funcționează secții sau, după caz, *complete specializate și pentru cauze* privind conflictele de muncă și asigurări sociale.

În temeiul unor dispoziții derogatorii, sunt conflicte (litigii) sau cereri referitoare la relațiile de muncă ce se judecă în primă instanță, nu de tribunale ci de *judecătoria sau curți de apel*.

Hotărârile pronunțate în fond de tribunale sunt definitive și executorii de drept (art. 289 din Codul muncii); ele pot fi atacate doar cu *recurs* (art. 80 din Legea nr. 168/1999), o atare competență revenind Curților de apel (art. 3 pct. 3 din Codul de procedură civilă), în cadrul cărora funcționează, de asemenea, complete specializate pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale (art. 35 alin. 2 din Legea nr. 304/2004).

31. Judecătoria. Conform art. 1, pct. 1 din Codul de procedură civilă, judecă în primă instanță, toate procesele și cererile, în afară de cele date prin lege în competența altor instanțe. Așadar, legea stabilește competența generală sau de drept comun a judecătoriei². Este o plenitudine de competență pentru judecata în primă instanță.³

Potrivit dispozițiilor legale, ea soluționează:

– litigiile privind carnetul de muncă (art. 8 din Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă);⁴

– plângerile împotriva proceselor-verbale ale comisiilor de reconstituire a vechimii în muncă (art. 17 alin. 2 din Decretul nr. 92/1976);⁵

– cererile pentru constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale de la nivelul unităților (art. 17 alin. 2 lit. h din Legea nr. 130/1996);

– cererile de autorizare a funcționării, ca persoane juridice, a caselor de ajutor reciproc ale salariaților, precum și de înregistrare a acestora în registrul de persoane juridice⁶.

¹ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 827 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 50/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 566 din 30 iunie 2006) și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 764 din 7 septembrie 2006).

² A se vedea Viorel Mihai Ciobanu, *Modificările referitoare la competența instanțelor judecătorești aduse Codului, de procedură civilă prin Legea nr. 59/1993*, în „Dreptul” nr. 1/1994, p. 3; Ioan Leș, *Principii și instituții de drept procesual civil*, Editura Lumina Lex, București, 1998, p. 293.

³ Mihaela Tăbărcă, Gheorghe Buta, *Codul de procedură civilă. Comentat și adnotat cu legislație, jurisprudență și doctrină*, Editura Universul Juridic, București, 2007, p. 42.

⁴ Acest decret va fi abrogat la 1 ianuarie 2009 potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2006 de modificare a Codului muncii.

⁵ A se vedea Neculai Gheorghiu, *Observații referitoare la competența materială a judecătoriei în soluționarea plângerilor formulate de salariați împotriva proceselor-verbale ale comisiilor pentru stabilirea vechimii în muncă, conform prevederilor art. 17 alin. 2 din Decretul nr. 92/1976*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2006, p. 72-73.

⁶ Art. 2, alin. 2 din Legea nr. 122/1996 privind regimul juridic al caselor de ajutor reciproc al salariaților, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 262 din 25 octombrie 1996, modificată ulterior); actul constitutiv și statutul casei de ajutor reciproc a salariaților se depun, împreună cu cererea pentru dobândirea personalității juridice la judecătoria în a cărei rază teritorială aceasta își are sediul.

32. Tribunalul. Prin modificarea Codului de procedură civilă prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 138/2000 *tribunalului*, i s-a conferit plenitudinea de competență în ceea ce privește soluționarea conflictelor de drepturi.

După modificarea Legii nr. 304/2004, în anul 2005, s-a renunțat la înființarea tribunalelor specializate de muncă și asigurări sociale idee ce fusese apreciată¹ „ca fiind deosebit de pozitivă”, întrucât ar fi asigurat „efectiv, în mai mare măsură, specializarea judecătorilor în domeniile legislației muncii și, respectiv, al asigurărilor sociale (...) prin menținerea stabilității lor la tribunalele amintite”. *Vor funcționa, însă, în continuare, așa cum am mai subliniat, secții sau complete specializate pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale.*

În temeiul art. 2 pct. 1 lit. b¹ din Codul de procedură civilă, tribunalele judecă în primă instanță „conflictele de muncă, cu excepția celor date prin lege în competența altor instanțe”.

De asemenea, judecă procesele și cererile în materie de contencios administrativ, în afară de cele date prin lege în competența altor instanțe (lit. d). Este vorba, conform art. 109 din Legea nr. 188/1999, de cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarilor publici.

În baza dispozițiilor Legii nr. 130/1996, Tribunalul București este competent să constate îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a asociațiilor partonale (art. 15), precum și a federațiilor și confederațiilor sindicale (art. 17), inclusiv în ceea ce privește funcționarii publici.

33. Curtea de apel. Potrivit art. 3 din Codul de procedură civilă curțile de apel judecă:

1. în primă instanță, procesele și cererile în materie de contencios administrativ privind actele autorităților și instituțiilor centrale;

2. ca instanțe de apel, apelurile declarate împotriva hotărârilor pronunțate de tribunale în primă instanță;

3. ca instanțe de recurs, recursurile declarate împotriva hotărârilor pronunțate de tribunale în apel, sau împotriva hotărârilor pronunțate în primă instanță de tribunale, care, potrivit legii, nu sunt supuse apelului;

4. în orice alte materii date prin lege în competența lor.

În materia conflictelor de muncă, curtea de apel are competența materială de a judeca, în primă instanță, potrivit art. 55 din Legea nr. 168/1999, cererea formulată de conducerea unității de suspendare a grevei pe un termen de cel mult 30 de zile de la data începerii sau continuării grevei, dacă prin aceasta s-ar pune în pericol viața sau sănătatea oamenilor.

Evident, ca instanțe de recurs, judecă cererile îndreptate împotriva sentințelor pronunțate de tribunal în conflictele de muncă. În acest sens, art. 35 alin. 2 din Legea nr. 304/2004 prevede că și în cadrul Curților de apel funcționează *secții sau după caz complete specializate pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, precum și pentru cauze de contencios administrativ și fiscal.*

Curtea de Apel (secția de contencios administrativ) mai este competentă să soluționeze cererile împotriva refuzului de înregistrare și de anulare a înregistrării

¹ Șerban Beligrădeanu, *Considerații de ansamblu și observații critice referitoare la tribunalele specializate de muncă și asigurări sociale, precum și la asistenții judiciari, în lumina Legii nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, în „Dreptul” nr. 9/2004, p. 13.*

contractelor colective de muncă de către Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

34. Înalta Curte de Casație și Justiție. În conformitate cu art. 126 alin. 1 din Constituție, justiția se realizează prin Înalta Curte de Casație și Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege.

Rezultă din textul constituțional, că Înalta Curte de Casație și Justiție ocupă o poziție aparte în ierarhia instanțelor care alcătuiesc sistemul nostru judiciar, situându-se la vârful acesteia. Funcția sa principală constă în îndrumarea „celorlalte instanțe judecătorești”. Instrumentele de care dispune în acest scop sunt recursul și, mai ales, recursul în interesul legii.

Potrivit art. 4 din Codul de procedură civilă¹, Înalta Curte de Casație și Justiție judecă:

- recursurile declarate împotriva hotărârilor curților de apel și a altor hotărâri, în cazurile prevăzute de lege;
- în orice alte materii date prin lege în competența sa.

Prevederile de mai sus trebuie coroborate cu cele ale art. 21 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, conform căroră „Secția civilă și de proprietate intelectuală, secția penală, secția comercială, și secția de contencios administrativ și fiscal ale Înaltei Curți de Casație și Justiție judecă recursurile împotriva hotărârilor pronunțate de curțile de apel și a altor hotărâri, în cazurile prevăzute de lege”.

De asemenea, art. 23 alin. 2 din această lege stipulează: „Secțiile Înaltei Curți de Casație și Justiție soluționează și recursurile declarate împotriva hotărârilor definitive sau ale actelor judecătorești, de orice natură, care nu pot fi atacate pe nici o altă cale, iar recursul judecătorești a fost întrerupt în fața curților de apel.”

În materia care ne interesează, Înalta Curte de Casație și Justiție judecă:

- recursurile împotriva sentințelor pronunțate de curțile de apel în cazurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale;²
- recursurile împotriva hotărârilor secțiilor Consiliului Superior al Magistraturii prin care s-a soluționat acțiunea disciplinară privind judecătorii sau procurorii sancționați;³
- plângerile împotriva hotărârilor pronunțate în urma contestațiilor formulate de judecători, procurori și alte categorii de personal din sistemul judiciar cu privire la modul de stabilire a drepturilor salariale etc.⁴

¹ A se vedea referitor la acest text, Mihaela Tăbărcă, Gheorghe Buta, *Codul de procedură civilă comentat și adnotat cu legislație, jurisprudență și doctrină*, Editura Universul Juridic, București, 2007, p. 90-96.

² Art. 3 pct. 1 din Codul de procedură civilă, coroborat cu art. 109 din Lege nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 365 din 29 mai 2007).

³ Art. 49 din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 827 din 13 septembrie 2005).

Competența aparține Completului de 9 judecători.

⁴ Art. 36 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor și procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 314 din 7 aprilie 2006), aprobată prin Legea nr. 45/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 169 din 9 martie 2007).

Competența aparține secției de contencios administrativ și fiscal.

Prin recursurile în interesul legii, Înalta Curte de Casație și Justiție pronunță decizii având ca scop unificarea practicii judiciare și în ceea ce privește aplicarea legislației muncii. Un exemplu în acest sens îl reprezintă Decizia XXI/2006 prin care s-a pronunțat asupra semnificației dispozițiilor art. 81 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, stabilind situațiile în care poate fi dispusă casarea cu trimitere.

35. Competența teritorială. Art. 284 alin. 2 din Codul muncii dispune că cererile referitoare la conflictele de muncă se adresează instanței în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul. Este o derogare de la regula generală prevăzută de Codul de procedură civilă, conform căreia cererea se face la instanța domiciliului pârâtului (art. 5). Derogarea este justificată având în vedere că de cele mai multe ori calitatea de reclamant o are salariatul, creându-i-se astfel o facilitate. Chiar și atunci când angajatorul este reclamant se dă satisfacție cerinței apropierii justiției de locul de muncă.

Sunt însă acte normative care stabilesc expres competența teritorială a judecătorei în *raport cu sediul unității* în care își desfășoară (sau și-a desfășurat) activitatea salariatul în cauză, de exemplu¹:

– art. 8 alin. 2 din Decretul nr. 92/1976 stabilește *competența teritorială a judecătorei* în a cărei rază teritorială se află unitatea care refuză eliberarea carnetului de muncă;

– art. 17 alin. 2 lit. b din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă prevede: constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale este de competența judecătorei în a cărei rază teritorială se află sediul unității.

Necompetența teritorială ca și cea materială, dacă nu a fost ridicată de părți, trebuie să fie pusă în discuție de către instanță, din oficiu.

Excepția de necompetență este mijlocul procedural prin care una din părți poate solicita instanței de judecată investită cu soluționarea cauzei să se desesizeze și să trimită cauza spre soluționare la instanța de judecată sau la organul cu atribuții jurisdicționale competent potrivit legii. Asupra ei instanța se va pronunța printr-o încheiere în cazul respingerii acesteia atunci când o găsește neîntemeiată și va trece la judecarea pricinii, cel nemulțumit putând să facă, potrivit legii, apel sau recurs după darea hotărârii asupra fondului (art. 158 alin. 2 din Codul de procedură civilă). Dacă instanța găsește excepția întemeiată se va pronunța printr-o hotărâre de declinare a competenței, consecința acesteia fiind dezinvestirea instanței sesizate cu judecarea cauzei și trimiterea acesteia la instanța sau organul cu atribuții jurisdicționale competent potrivit legii (art. 158 alin. 3 din Codul de procedură civilă). Împotriva acestei hotărâri se poate exercita recurs, în termen de 5 zile de la pronunțare. Dosarul va fi trimis instanței competente sau, după caz, altui organ cu activitate jurisdicțională competent, de îndată ce hotărârea de declinare a competenței a devenit irevocabilă.

36. Completul pentru soluționarea conflictelor de muncă. Art. 58 din Legea nr. 304/2004, prevede: „completul pentru soluționarea în primă instanță a

¹ A se vedea și Constanța Călinoiu, *op. cit.*, p. 132; Constantin Belu, *op. cit.*, p. 48.

cauzelor privind conflictele de muncă și asigurări sociale se constituie din doi judecători și doi asistenți judiciari” (alin. 1). Aceștia din urmă participă la deliberări cu vot consultativ; opinia lor se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează (alin. 2).

Conform art. 54 alin. 2 din Legea nr. 304/2004, recursurile se judecă în complet format din 3 judecători.

37. Statutul juridic al asistenților judiciari. Este reglementat de Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, Hotărârea Guvernului nr. 616/2005 privind condițiile, procedura de selecție și propunere de către Consiliul Economic și Social a candidaților pentru a fi numiți ca asistenți judiciari de către ministrul justiției, de Condițiile de delegare, detașare și transfer ale asistenților judiciari¹ și de Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești².

Numărul total al posturilor de asistenți judiciari și repartizarea acestora pe instanțe de stabilesc prin Ordin al ministrului justiției. Consiliul Economic și Social propune candidații în limita numărului de posturi din listele întocmite de confederațiile patronale și cele sindicale.

Numirea în funcție este de competența ministrului justiției, pe o perioadă de 5 ani.

Pot fi numiți asistenți judiciari cei ce îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- au cetățenia română, domiciliul în România și capacitate deplină de exercițiu;
- sunt licențiate în drept și dovedesc o pregătire teoretică corespunzătoare;
- au o vechime în funcții juridice de cel puțin 5 ani;
- nu au antecedente penale, nu au cazier fiscal și se bucură de o bună reputație;
- cunosc limba română;
- sunt apte, din punct de vedere medical și psihologic pentru exercitarea funcției (art. 110 din Legea nr. 304/2004).

Asistenții judiciari se bucură de stabilitate (art. 111 alin. 1), iar statutul lor juridic se aseamănă cu cel al magistraților (art. 111 alin. 2, art. 112, art. 113).

38. Termenele de sesizare a instanței. Cererile în vederea soluționării conflictelor de muncă, potrivit art. 283 din Codul muncii, pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat deciziei de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariați, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 583 din 6 iulie 2005.

² Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 958 din 28 octombrie 2005.

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia (alin. 1).

În alte situații, decât cele enumerate mai sus, termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului (alin. 2).

Referitor la constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate de către organizațiile sindicale la nivel de unitate, legiuitorul nu a stabilit un termen; reprezentativitatea se constată de instanța de judecată la cererea acestora, hotărârea fiind supusă recursului¹.

În ceea ce privește casele de ajutor reciproc ale salariaților, care sunt asociații fără scop patrimonial, Legea nr. 122/1996² nu stabilește un termen înăuntrul căruia se face sesizarea instanței de judecată, salariații hotărând momentul depunerii actelor în vederea dobândirii personalității juridice.

39. Procedura de soluționare a conflictelor de muncă. Desfășurarea judecătii, ridicarea și rezolvarea excepțiilor procedurale – printre care și cele referitoare la competență - pronunțarea și cuprinsul hotărârilor, precum și căile de atac sunt supuse normelor de drept comun, cu unele particularități determinate de specificul litigiilor de muncă.

În soluționarea conflictelor de muncă legea reglementează unele reguli procedurale speciale, imperativul fiind acela al urgenței³.

Astfel, art. 286 Codul muncii și art. 75 din Legea nr. 168/1999 prevăd că cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență; *termenele de judecată* nu pot fi mai mari de 15 zile.

Art. 286 alin. 3 din Codul muncii și art. 74 alin. 1 pct. 3 din Legea nr. 168/1999 dispun că părțile sunt legal citate, dacă citația le-a fost înmănată cu cel puțin o zi înaintea judecării, spre deosebire de termenul legal de 5 zile stabilit de art. 89 din Codul de procedură civilă pentru ca procedura de citare să fie valabilă.

Prin zi se înțelege intervalul de timp de 24 ore, ceea ce presupune că părților să li se fi înmănat citația cu cel puțin 24 înainte de judecată. De altfel, în situația în care înmânarea citației în ziua premergătoare judecării la o anumită oră care față de ora la care este citată partea pentru a se prezenta la instanța de judecată, nu este de o zi, procedura de citare nu este îndeplinită. Dovada comunicării trebuie să rezulte din dovada sau procesul verbal întocmit de agentul procedural, or, dacă citația a fost comunicată într-un interval de 24 ore sau chiar mai scurt, această dovadă nu poate fi depusă la dosar, decât dacă procedura de citare a fost îndeplinită prin agentul procedural al instanței și nu prin poștă. Într-o atare situație, la termenul de judecată sorocit, procedura de citare nu este îndeplinită potrivit art. 74 alin. 1 pct. 3 din Legea nr. 168/1999.

¹ Art. 17, alin. 2, lit. b și alin. 3 din Legea nr. 130/1996.

² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 262 din 25 octombrie 1996, modificată ulterior.

³ A se vedea Alexandru Țiclea, *Urgența în soluționarea conflictelor de muncă și consecințele erorilor judiciare asupra acesteia*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2004, p. 20-23.

La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a *încerca stingerea conflictului prin împăcarea părților* (art. 76 din Legea nr. 168/1999). Desigur că aceasta este o obligație de diligență, iar instanța joacă rolul unui conciliator.

Obligația instanței de judecată este, așadar, una de mijloace și nu de rezultat, deoarece aceasta este abilitată să încerce împăcarea părților ceea ce nu înseamnă și realizarea împăcării. În ipoteza în care părțile nu reușesc să se înțeleagă pe cale amiabilă, instanța va păși la judecarea procesului.

În art. 287 din Codul muncii și art. 75 din Legea nr. 168/1999 este consacrată obligația angajatorului ca până la prima zi de înfățișare să depună dovezile în apărarea sa.

Așa fiind, în conflictele de drepturi, sarcina probei este răsturnată, ea nu revine reclamantului (salariat) în temeiul art. 1169 din Codul civil și potrivit cunoscutului adagiu *onus probandi incubit actori*, ci angajatorului. Este firesc să fie așa, întrucât documentația ce a stat la baza emiterii actelor unilaterale de către angajator (decizia de concediere sau de sancționare disciplinară a salariatului, etc.) se află la acesta. Regula procesuală instituită de legiuitor este rațională și reglementată printr-o normă juridică imperativă a cărei nerespectare conferă instanței de judecată prerogativa de a decădea pe angajator din beneficiul de a propune dovezi, trecând la soluționarea cauzei; angajatorul este astfel sancționat pentru întârzierea nejustificată în administrarea probațiunii. Cu toate acestea, chiar dacă legiuitorul instituie procedura de urgență în soluționarea conflictului de drepturi, dacă se continuă judecata, administrarea probațiunii este supusă aceluiași cerințe ale celerității, sub sancțiunea decăderii din beneficiul probei admise de instanță pentru partea care întârzie nejustificat administrarea acesteia.

Referitor la decăderea din probă, instanța o va face de la caz la caz în funcție de modul său de apreciere cu privire la noțiunea de întârziere, raportat la complexitatea litigiului, la posibilitățile de care părțile dispun pentru procurarea și administrarea lor¹.

De remarcat este că și în materia contenciosului administrativ sarcina probei revine tot pârâtei, legiuitorul creând reclamantului o facilitare în administrarea probațiunii pe aceleași considerente pe care le-am prezentat mai sus. Astfel, primind acțiunea instanța dispune, potrivit prevederilor art. 13 alin. 1 din Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, citarea părților și va putea cere autorității al cărei act este atacat să-i comunice de urgență acel act, împreună cu documentația ce a stat la baza emiterii lui, precum și orice lucrări necesare pentru soluționarea cauzei².

Potrivit alin. 3 al aceluiași articol, în același mod se va proceda și în cazul refuzului de rezolvare a cererii privind un drept recunoscut de lege.

Dacă autoritatea publică nu trimite în termenul stabilit de instanță lucrările cerute, conducătorul acesteia va fi obligat, prin încheiere interlocutorie, să

¹ Mona Lisa Belu-Magdo, *op. cit.*, p. 213.

²A se vedea Antonie Iorgovan, *Noua lege a contenciosului administrativ. Geneză și explicații*, Editura Roata, București, 2004, p. 330-331; *Idem*, *Tratat de drept administrativ*, vol. II, Ediția 4, Editura All Beck, București, 2005, p. 665-666.

plătească statului, cu titlu de amendă judiciară, 10% din salariul minim brut pe economie pentru fiecare zi de întârziere nejustificată (alin. 4).

40. Hotărârile (sentințele). Încadrându-se în regimul de urgență a soluționării conflictului de drepturi, hotărârea prin care se soluționează conflictul de muncă se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile, doar în situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cu cel mult 2 zile.

În conformitate cu prevederile art. 258 alin. 1 din Codul de procedură civilă, dispozitivul hotărârii se întocmește de îndată ce s-a întrunit majoritatea completului de judecată și se semnează de judecători. Nesemnarea dispozitivului hotărârii atrage nulitatea acesteia. Judecând în complet de 2 judecători profesioniști, sunt incidente prevederile art. 257 din Codul de procedură civilă în sensul că neîntrunindu-se majoritatea legală pricina se va judeca din nou în complet de divergență în aceeași zi sau în cel mult 5 zile. Amprenta celerității se regăsește și în posibilitatea amânării pronunțării hotărârii cu cel mult 2 zile comparativ cu dreptul comun în materie potrivit căruia amânarea pronunțării nu va putea fi mai mare de 7 zile. Art. 78 alin. 2 din Legea nr. 168/1999 nu interzice repetarea amânării pronunțării pe o durată de cel mult 2 zile, dar o atare prohibiție decurge din lege, din caracterul imperativ al aliniatului prim și din caracterul de excepție al alin. 2 al textului care restricționează orice posibilitate de interpretare extensivă.

Potrivit art. 79 din Legea nr. 168/1999 și art. 289 din Codul muncii, hotărârile instanței de fond sunt definitive și executorii, dar nu și irevocabile, întrucât, potrivit art. 80 din lege, ele sunt susceptibile de a fi atacate cu recurs în termen de 10 zile de la comunicare. În dreptul comun, prin prevederea cuprinsă în art. 377 alin. 1 pct. 1 din Codul de procedură civilă se dispune că sunt definitive hotărârile date în primă instanță, potrivit legii, fără drept de apel. Caracterul definitiv al hotărârii dă dreptul creditorului, potrivit art. 83 din Legea nr. 168/1999, să solicite executarea ei privind plata salariilor în termen de 15 zile calculate de la data cererii de executare adresată unității de partea interesată, precum și reintegrarea în muncă a unui salariat¹. Prin reglementarea cuprinsă în Codul muncii, hotărârile judecătorești pronunțate în materia conflictelor de muncă sunt executorii; în consecință, pot fi puse în executare fără a mai fi necesară investirea cu formulă executorie, întrucât acest caracter îi este conferit de lege.

Hotărârea se redactează și se comunică în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare spre deosebire de dreptul comun în materie; potrivit art. 264 alin. 1 din Codul de procedură civilă atunci când redactarea hotărârii nu se poate face până la data pronunțării, ea se va redacta în termen de cel mult 30 de zile de la pronunțare. Termenul de 15 zile cuprinde așadar atât operațiunea de redactare a hotărârii – obligație ce revine judecătorului – cât și operațiunea de comunicare, ce revine grefierului.

¹ Art. 84 din Legea nr. 168/1999.

Potrivit art. 89 din Legea nr. 168/1999 și art. 285 din Codul muncii toate actele de procedură întocmite potrivit dispozițiilor acestei legi sunt scutite de taxă de timbru.¹

41. Căile de atac. Sentințele pronunțate în soluționarea conflictelor (litigiilor) de muncă sunt susceptibile de a fi atacate numai cu *recurs*.

În conformitate cu dispozițiile art. 102 din Codul de procedură civilă, termenul de recurs începe să curgă de la data comunicării sentinței, moment la care se naște și dreptul celui interesat de a exercita calea de atac.

Calculul termenului de recurs se face pe zile libere, neintrând la socoteală nici ziua când a început, nici cea când s-a sfârșit termenul (art. 101 alin. 1 din Codul de proc. civ.).

Atât declararea, cât și motivarea recursului trebuie făcută în același termen de 10 zile.

În caz contrar, precum și atunci când nu sunt motive din care să rezulte că recurentul a fost împiedicat printr-o împrejurare mai presus de voința sa de a declara în termen recursul (art. 306 din Codul de proc. civ.), instanța îl va respinge ca tardiv formulat (sau motivat).

Fiind reglementată o singură cale de atac, (*recursul*), modificarea sau casarea hotărârii se poate cere nu numai pentru motivele prevăzute de art. 304 din Codul de procedură civilă, ci instanța poate să examineze cauza sub toate aspectele, de legalitate și temeinicie (art. 304¹ Cod procedură civilă).

Potrivit art. 302¹ din același Cod, cererea de recurs trebuie să cuprindă, sub sancțiunea nulității, mai multe mențiuni².

În cazul angajatorului – persoană juridică, ea trebuie să fie semnată de reprezentantul legal al acestuia. Dacă este semnată doar de consilierul juridic, acesta trebuie să aibă împuternicire specială. În caz contrar, precum și atunci când nu se depune la dosar o adresă semnată de conducerea societății prin care să declare că își însușește recursul declarat de consilierul juridic, acesta, potrivit dispozițiilor art. 133 din Codul de procedură civilă (coroborate cu cele ale art. 298 și art. 316 din același Cod) este nul.

Conform art. 81 alin. 1 din Legea nr. 168/1999, în caz de admitere a recursului, instanța va judeca în fond cauza.

În cele două situații prevăzute de alin. 2 (soluționarea cauzei de instanța de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale referitoare la competență ori judecata în fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată) instanța, admitând recursul, va casa sentința cu trimitere pentru rejudecarea fondului de către prima instanță.

¹ În acest sens este și art. 15 lit. p din Legea nr. 146/1997 privind taxele de timbru (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 173/1997, modificată ulterior).

² Textul prevede: „Cererea de recurs va cuprinde, sub sancțiunea nulității, următoarele mențiuni:

a) numele, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoanele juridice, denumirea și sediul lor, precum și, după caz, numărul de înmatriculare în registrul comerțului sau de înscriere în registrul persoanelor juridice, codul unic de înregistrare sau, după caz, codul fiscal și contul bancar. Dacă recurentul locuiește în străinătate, va arăta și domiciliul ales în România, unde urmează să i se facă toate comunicările privind procesul;
b) indicarea hotărârii care se atacă;
c) motivele de nelegalitate pe care se întemeiază recursul și dezvoltarea lor sau, după caz, mențiunea că motivele vor fi depuse printr-un memoriu separat;
d) semnătura.”

42. Soluționarea unor contestații în legătură cu stabilirea salariilor.

Potrivit unor reglementări speciale cu privire la salarizarea personalului din instituțiile și autoritățile publice, precum și din alte unități bugetare¹, soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază, sporurilor, premiilor și altor drepturi bănești este de competența ordonatorilor de credite.

Cel interesat trebuie să depună contestația în termen de 30 zile (5 zile în cazul personalului contractual) de la data luării la cunoștință a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale.

Contestațiile se soluționează în termen de 10 zile cu avizul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, al reprezentanților salariaților acolo unde nu sunt astfel de organizații sindicale.

Persoana nemulțumită de soluția ordonatorului de credite se poate adresa instanței de *contencios administrativ* sau, după caz, *instanței judecătorești competente*, în termen de 30 de zile de la data comunicării soluționării contestației.

Prin urmare, în situația funcționarilor publici competența aparține instanței de contencios administrativ, iar în situația personalului contractual (salariaților) din unitățile bugetare, aparține instanței investite cu soluționarea conflictelor (litigiilor) de muncă.

Dacă, însă, nu este vorba stabilirea salariilor, ci de plata unor despăgubiri egale cu drepturile salariale neacordate, organul competent să soluționeze cauza se va stabili potrivit „dreptului comun”. Prin această sintagmă nu trebuie să se înțeleagă neapărat dreptul civil, ci „instituția juridică aplicabilă pretenției concrete deduse judecării”. Prin acțiune formulându-se „pretenții salariale, dreptul comun aplicabil raporturilor juridice dintre părți este dreptul muncii, astfel că rezolvarea conflictului ivit este de competența jurisdicției muncii”.²

¹ A se vedea, de exemplu: art. 31 din Ordonanța nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 66 din 29 ianuarie 2007), aprobată cu modificări prin Legea nr. 232/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 474 din 16 iulie 2007); art. 30 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2007 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 80 din 1 februarie 2007) aprobată prin Legea nr. 231/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 474 din 16 iulie 2007).

² Înalta Curte de Casație și Justiție, secția civilă și de proprietate intelectuală, dec. nr. 6549/2006, în „Dreptul” nr. 8/2007, p. 293-296.