Prof. univ. dr. Manta Pantelimon

DREPTUL MUNCII

- pentru uzul studenţilor ID -

Cuprins

Modulul 1

Contractul individual de muncă

UI 1.1. Scopul şi obectivele unităţii

UI 1.2. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă

UI 1.3. Modificări cu privire la condiţiile contractului individual de muncă

UI 1.4. Modificări cu privire la conţinutul contractului individual de muncă

UI 1.5. Durata contractului individual de muncă

UI 1.5.1. Scopul şi obiective unităţii

UI 1.5.2. Cazurile în care contractul individual de muncă se încheie pe durată limitată

UI 1.5.3. Munca prin agent de muncă temporară

UI 1.5.4. Contractul individual de muncă cu timp parţial

UI 1.5.5. Contractul cu munca la domiciliul

UI.1.5.6 . Test de autoevaluare

UI 1.5.7. Rezumat

UI 1.6. Conţinutul contactului individual de muncă

UI 1.6.1. Scopul şi obiectivele unităţii

UI 1.6.2. Partea legală şi partea convenţională a contractului individual de muncă

UI 1.6.3. Test de autoevaluare

UI 1.6.4. Rezumat

UI 1.7. Nulitatea contractului individual de muncă

UI 1.7.1. Scopul şi obiectivele unităţii

UI 1.7.2 Trăsăturile caracteristice ale nulităţii în dreptul muncii

UI 1.7.3. Nulitatea în dreptul muncii

UI 1.7.4. Paralelă între nulitatea şi rezilierea contractului

UI 1.7.5. Cazurile de nulitate a contractului de muncă

UI 1.7.6. Nulitatea absolută şi relativă în dreptul muncii

UI 1.7.7.Condiţii procedurale şi de formă privind constatarea nulităţii contractului individual de muncă

UI 1.7.8. Test de autoevaluare

UI 1.7.9. Rezumat

UI 1.8. Modificarea contractului individual de muncă

UI 1.8.1. Scopul şi obiectivele unităţii

UI 1.8.2. Delegarea

UI 1.8.2.1. Trăsăturile caracteristice ale delegării

UI 1.8.2.2. Efectele delegării

UI 1.8.2.3. Încetarea delegării

UI 1.8.3.Detaşarea

UI 1.8.3.1. Trăsăturile caracteristice ale detaşarii

UI 1.8.3.2. Încetarea detaşării

UI 1.8.3. Trecerea temporară în altă muncă

UI 1.8.4.Test de autoevaluare

UI 1.8.5. Rezumat

UI 1.9. Suspendarea contractului individual de muncă

UI 1.9.1. Scopul şi obiectivele unităţii

UI 1.9.2.Suspendarea de drept

UI 1.9.3. Suspendarea din iniţiativa salariatului

UI 1.9.4. Suspendarea din iniţiativa angajatorului

UI 1.9.5.Test de autoevaluare

UI 1.9.6. Rezumat

UI 1.10. Încetarea contractului individual de muncă

UI 1.10.1. Scopul şi obiectivele unităţii

UI 1.10.2. **Încetarea** de drept

UI 1.10.3. Încetarea prin acordul părţilor

UI 1.10.4. Concedierea

UI 1.10.4.1. Concedierea pentru motive ce ţin de persoana salariatului

UI 1.10.4.2. Concedierea pentru motive ce ţin de persoana salariatului

UI 1.8.2.3. Încetarea delegării

UI 1.10.5. Demisia

UI 1.10.6.Test de autoevaluare

UI 1.10.7. Rezumat

U.I.1.11 Rezumat

UI. 1.12.Test de evaluare

Bibliografie

Modulul 2

Timpul de muncă şi de odihnă

UI 2.1.Timpul de muncă

UI 2.1.1 . Scopul şi obiectivele unităţii

UI.2.1.2. Munca suplimentară

UI 2.1.3. Munca de noapte

UI 2.1.4. Perioada de repaus

UI 2.1.5. Munca în schimburi

UI 2.1.6. Rezumat

UI 2.2. Timpul de odihnă

UI 2.2.1. Scopul şi obiective unităţii

UI .2.2.2. Concediul de odihnă

UI 2.2.3. Zi le libere

UI 2.2.4. Sărbătorile legale

UI 2.2.5. Rezumat

UI 2.3. Test de autoevaluare

Bibliografie

Modulul 3

Răspunderea disciplinară

UI 3.1. Scopul şi obiectivele unităţii

UI 3.2. Noţiunea de abatere disciplinară

UI 3.3. Sancţiunile discplinare prevăzute de Codul muncii

UI 3.4. Procedura aplicării şi executării sancţiunilor disciplinare

UI 3.4.1. Constituirea Comisilor de disciplină

UI 3.4.2. Competenţa comisiilor de disciplină

UI 3.4.3. Activitatea şi atribuţiile comisiilor de disciplină

UI 3.4.4. Procedura disciplinară

UI 3.4.4.1. Sesizarea comisiei de disciplină

UI 3.4.4.2. Cercetarea admnistrativă

UI 3.5. Rezumat

UI 3.6. Test de autoevaluare

Bibliografie

Modulul 4

Răspunderea patrimonială

UI 4.1. Scopul şi obiectivele unităţii

UI 4.2. Noţiunea de răspundere patrimonială

UI 4.3. Condiţiile răspunderii patrimoniale

UI 4.3.1. Calitatea de salariat

UI 4.3.2. Fapta ilicită a salariatului

UI 4.3.3. Prejudiciul

UI 4.3.4. Raportul de cauzalitate

UI 4.3.5. Vinovăţia-condiţie a răspunderii patrimoniale

UI 4.4. Formele răspunderii patrimoniale a salariaţilor

UI 4.4.1. Răspunderea unipersonală

UI 4.4.2 Răspunderea conjunctă

UI 4.4.3. R ăspunederea subsidiară

UI 4.4.4. Răspunderea solidară

UI 4.5. Răspunderea patrimonială a angajatorului

UI 4.6. Cauzele reale de exonerare de rspundere

UI 4.6.1. Executarea unei obligaţii legale sau contactuale

UI 4.6.2. Starea de necesitate

UI 4.6.3. Riscul normal al serviciului

UI 4.6.4. Cazul fortuit şi forţa majoră

UI 4.7. Procedura generală d e stabilire şi recuperare a prejuduciior suferite de angajator

UI 4.8. Executarea silită a despăgubirilor

UI 4.8.1. Reţinerile din drepturile salariale

UI 4.8.2. Urmărirea silită asupra bunurilor

UI 4.9. Rezumat

UI 4.10. Test de autoevaluare

Bibliografie

UI 4.1.^1 Răspunderea contravenţională în drepul muncii

UI 4.1.^2 Răspunderea penală în drepul muncii

Modulul 5

Pregătirea şi perfecţionarea profesională

UI 5.1 Scopul şi obiectivele unităţii

UI 5.2. Formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

UI 5.3. Formarea profesională a salariaţilor

UI 5.4. Contractele speciale de formare profesională prevăzute de Codul muncii

UI 5.5. Rezumat

UI 5.6. Test de autoevaluare

Bibliografie

Modulul 6

Sistemul de salarizare

UI 6.1. Scopul şi obiectivele unităţii

UI 6.2. Noţiunea şi elementele salariului

UI 6.3. Sistemul de salarizare şi principiile sistemului de salarizare

UI 6.4. Reguli privind plata salariului

UI 6.5. Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale

UI 6.6. Rezumat

UI 6.7.Test de autoevaluare

Bibliografie

Modulul I

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

UI 1. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă

Durata medie de studiu individual 2 ore

UI 1.1. Scopul şi obiectivele unităţii

Parcurgerea acestei unităţi va facilita asimilarea celei mai importante instituţii din dreptului muncii : contractul individual de muncă, cu principalele sale trăsături, aspecte privind încheierea acestuia, modificarea prin delegare şi detaşare, cazurile de suspendare a contractului de muncă, precum şi încetarea acestuia.

La terminarea studiului acestei unităţi studenţii vor fi i capabili să :

-realizeze o definiţie a contractului individual de muncă, reliefând principlalele sale trăsături;

- vor ştii să încheie valabil un contract individual de muncă cu respectarea prevederilor Codului muncii;

-vor realiza o delimitare clară între ceea ce presupune detaşarea şi delegarea pe o anumită durată a contractului de muncă,

-vor înţelege în ce situaţii operează suspendarea contractului individual de muncă;

- vor cunoaşte cazurile şi condiţiile în care trebuie să înceteze contractul individual de muncă.

UI 1.2. Prezentarea trăsăturilor caracteristice

- ***Contractul individual de muncă este un act juridic***, adică o manifestare de voinţă în scopul de a naşte, modifica sau stinge drepturi şi obligaţii reciproce şi corelative, părţile acestuia având deplina libertate de voinţă în a stabili clauzele aplicabile acestei convenţii;
- ***Contractul individual de muncă este un act juridic bilateral***. Dacă în dreptul civil contractul este „acordul dintre două sau mai multe persoane" , în dreptul muncii, contractul de muncă nu poate avea decât două părţi,respectiv salariatul şi angajatorul, pluralitatea de subiecte fiind exclusă;

De precizat că una din părţile contractului de muncă, angajatul, nu poate fi decât o persoană fizică, în timp ce cel de-al doilea subiect, angajatorul, poate fi persoană fizică sau juridică . Această trăsătură deosebeşte contractul individual de muncă de contractul colectiv de muncă,unde părţile reprezintă o colectivitate de salariaţi (organizaţi în sindicate)şi,respectiv,o colectivitate de patroni (dacă este cazul).

- ***Contractul individual de muncă este un act sinalagmatic***, dând naştere la obligaţii reciproce ale părţilor;

În conformitate cu prevederile art. 1171 din Noul Cod civil[1], un contract este sinalagmatic dacă părţile se obligă reciproc una faţă de cealaltă. Astfel, salariatul se obliga să pună la dispoziţia patronului forţa de muncă, să presteze munca stabilită de comun acord şi să îndeplinească obligaţiile asumate, inclusiv să respecte disciplina muncii, primind în schimb salariul pentru activitatea desfăşurată.

În mod corelativ drepturilor şi obligaţiilor salariatului, patronul se obligă ca, în schimbul muncii prestate de salariat, să-l salarizeze conform cu

[1] Legea nr. 287/2009, modificată prin Legea nr. 71/2011 de punere în aplicare , publicată în M.Of. al României, Partea I, nr. 409 din 10 iunie 2011

încadrarea şi realizarea sarcinilor şi să-i asigure condiţii corespunzătoare pentru buna desfăşurare a activităţii, inclusiv protecţia şi securitatea vieţii şi sănătăţii angajatului.

În concluzie, prin contract, fiecare din părţi beneficiază de drepturi , dar îşi asumă şi obligaţii în mod corespunzător,cauza obligaţiei uneia dintre ele constituind-o executarea obligaţiei celeilalte.

- ***Contractul individual de muncă este un act juridic oneros şi comutativ.***

Prin încheierea contractului de muncă,fiecare dintre subiecte urmăreşte să-şi procure un avantaj, prestaţia uneia dintre părţi făcându-se în consideraţia contraprestaţiei celeilalte părţi.

Caracterul comutativ şi oneros al oricărui contract, în general, este reglementat de Noul Cod civil, care prevede la art. 1172 alin. 1 : ” Contractul oneros este acela în care fiecare parte urmăreşte să îşi procure un avantaj în schimbul obligaţiilor asumate”, iar în art. 1173 alin.1 din Noul Cod civil stipulează că este comutativ contractul în care, la momentul încheierii sale, existenţa drepturilor şi obligaţiilor părţilor este certă, iar întinderea acestora este determinată sau determinabilă

De menţionat că părţile contractului îşi cunosc „*ab initio*” , în momentul încheierii contractului individual de muncă toate drepturile şi obligaţiile, toate prestaţiile şi contraprestaţiile pe care şi le asumă , iar executarea lor este sigura şi bine cunoscuta , nefiind afectată de vreun eveniment incert.

- ***Contractul individual de muncă se încheie intuitu personae***

Aceasta înseamnă ca „înţelegerea scrisă”dintre părţile raportului juridic de muncă are loc în considerarea personalităţii atât a angajatului cât şi a celui care angajează.

Astfel, pentru a fi „determinat” să încheie contractul de muncă, patronul are în vedere persoana x sau y,cu tot ce ţine de pregătirea sa profesională, de comportamentul sau conduita sa într-un colectiv de muncă sau societate, de experienţa sa ,etc. Într-un cuvânt de toate calităţile şi defectele ce-i sunt proprii persoanei respective.

Afirmaţia este valabila şi reciproc;la încheierea contractului de muncă salariatul are în vedere patronul x sau y ,care are o activitate economico-financiară bună ,cu un colectiv bine închegat,salariaţii bine plătiţi şi la timp,cu un profit de activitate care-i permite să-şi pună în evidenţă pregătirea profesională şi experienţa în domeniu, care se află la o anumită distanţă de domiciliu, etc .

Într-un cuvânt, fiecare parte încheie contractul individual de muncă în considerarea calităţilor personale ale celuilalt cocontractant.

Fiind încheiat *intuitu personae,* contractul individual de muncă nu poate fi transmis prin moştenire ,iar salariatul trebuie să-şi presteze munca şi să-şi îndeplinească obligaţiile în mod personal şi nu prin reprezentare ,de către alte persoane sau cu ajutorul acestora.

- ***Contractul individual de muncă este un act juridic consensual.***

Pentru încheierea contractului de muncă este suficient acordul de voinţă al părţilor, momentul încheierii sale fiind momentul realizării acordului de voinţă al celor două părţi contractante.

Este adevărat că , totuşi, legislaţia în vigoare prevede încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă . Astfel, art.16 din Codul muncii prevede : „ Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română . Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă scrisă revine angajatorului.

Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului .

Înlăturarea dispoziţiei anterioare (alin. 2 al art. 16[2]) precum şi existenţa noilor prevederi privind sancţionarea nu numai a angajatorului ci şi a lucrătorului în cazul inexistenţei formei scrise a contractului, pot conduce la ideea că pentru validitatea acestuia este necesară forma scrisă, condiţie *ad validitatem*[3].

- ***Contractul individual de muncă este un act juridic cu executare*** *succesivă* , cu prestaţii care se realizează în timp. Astfel, munca la a cărei prestaţie se obligă salariatul nu se realizează dintr-o dată, ci în timp, prin prestaţii succesive după cum şi obligaţia patronului de a-l salariza şi de a-i asigura condiţii corespunzătoare de lucru salariatului se realizează la intervale diferite de timp, pe măsura muncii prestate. De principiu,contractul individual de muncă are caracter irevocabil,ceea ce înseamnă că, de regulă, părţile (şi mai ales angajatorul) nu pot înceta unilateral raportul juridic de muncă decât în condiţiile legii. În situaţia neexecutării culpabile sau executării necorespunzătoare de către oricare din părţi a obligaţiilor ce-i revin , sancţiunea va fi rezilierea , care desfiinţează contractul de muncă pentru viitor (*ex nunc)* şi nu rezoluţiunea care ar însemna desfiinţarea contractului pentru trecut cu efect retroactiv(*ex tunc*). Desigur că , în măsura în care situaţia de fapt o impune ,urmare a neexecutării de către cealaltă parte a obligaţiilor asumate, contractantul nemulţumit are la îndemână şi alte mijloace stabilite de comun acord,prin contractul individual de muncă sau statuate în contractul colectiv de muncă ori în legislaţia generală sau specială

[2] În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeteminată , iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.
[3] A se vedea Alexandru Ţiclea, Dreptul muncii, Curs universitar, Editura Universul Juridic , 2011

a muncii, precum şi calea acţiunii în justiţie pentru ca partea (respectiv unitatea)să fie determinată să-şi execute prestaţia la care s-a obligat.

- ***Contractul individual de muncă este un contract numit,ce implică obligaţia de a face care trebuie executată în natură***

Contractul de muncă este numit fiind desemnat ca atare şi reglementat de normele dreptului muncii. Prin încheierea contractului de muncă ambele părţi ,salariatul şi angajatorul, îşi asumă obligaţia de a face : prestarea muncii (de către angajat) şi plata ei (de către angajator).

Potrivit art. 1528 alin.1 din Noul Cod civil," în cazul neexecutării unei obligaţii de a face creditorul poate, pe cheltuiala debitorului, să execute el însuşi ori să facă să fie executată obligaţia „ iar conform art.1077 al aceluiaşi cod „Nefiind îndeplinită obligaţia de a face creditorul poate asemenea să fie autorizat a o duce la îndeplinire cu cheltuiala debitorului". Având însă în vedere specificul , rolul şi funcţiile contractului individual de muncă, prevederile art. 1528 alin.1 şi 1077 din Codul civil nu-i sunt aplicabile, obligaţia de a face putându-se executa numai în natură.

- *Contractul individual de muncă nu poate fi încheiat sub condiţie potestativă sau rezolutorie*

În conformitate cu prevederile art.1400 din Noul Cod civil, condiţia este suspensivă atunci când de îndeplinirea sa depinde eficacitatea obligaţiei, iar potrivit art.1401 alin. 1 din Noul Cod civil, condiţia este rezolutorie atunci când îndeplinirea ei determină desfiinţarea obligaţiei .

Dată fiind natura, specificul şi rolul contractului individual de muncă ,,acesta nu poate fi afectat de cele două modalităţi;astfel,el nu poate fi încheiat nici sub condiţie suspensivă deoarece este imposibil ca naşterea efectelor acestuia să aibă loc în funcţie de realizarea unui eveniment viitor şi nesigur. De asemenea, nici sub condiţie rezolutorie nu poate fi încheiat

deoarece legislaţia muncii incidentă în materia pe care o analizăm statuează expres şi limitativ cazurile, termenele şi condiţiile încetării contractului individual de muncă.

Termenul prevăzut de art. 31 alin. 1 Codul muncii ori perioada de probă, prevăzută cu caracter general şi de Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaţilor în funcţie de competenţă, nu constituie o condiţie rezolutorie, ci o clauză contractuală de dezicere lăsată la latitudinea părţilor, respectiv de modificare a contractului individual de muncă[4] .

Dacă contractul de muncă nu poate fi afectat de un termen suspensiv (*dies certu an et incertus quando*), în schimb , cu titlu de excepţie , el poate fi afectat de un termen extinctiv , deoarece Codul muncii permite încheierea contractului de muncă pe perioadă determinată. În acest sens , art. 82 prevede: ”în anumite situaţii, contractul de muncă se poate încheia şi pe durată determinată , în cazul înlocuirii titularului unui post care lipseşte temporar de la serviciu şi căruia angajatorul este obligat să-i păstreze locul, pentru prestarea unor munci cu caracter sezonier,precum şi a altor activităţi cu caracter temporar .”

Sunt şi alte reglementări care statuează încheierea pe durată determinată a contractului individual de muncă , reglementări care, probabil, vor fi extinse avînd în vedere noile condiţii ale economiei de piaţă care impun o mai mare mobilitate a pieţei forţei de muncă , o orientare a acesteia care să aibă la bază legea cererii şi ofertei.

De asemenea, contractul de muncă poate fi afectat de un termen suspensiv, dar cert ca în cazul încheierii unui contract de la dată anterioară, iar efectele încep să se producă ulterior; spre exemplu, în situaţia în care titularul contractului de muncă urmează să-şi satisfacă serviciul militar sau

[4] A se vedea S. Ghimpu ş.a.,op. cit. ,din anul 2000,pag.128

este concentrat , având şi ordin de încorporare la o anumită dată, se încheie altei persoane un contract de muncă pe perioadă determinată cu câteva zile înainte de producerea evenimentului urmând ca efectele sale să se producă de la dată certă.

Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 36 de luni(art. 82 alin.1 din Codul muncii). În cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul incetarii motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de munca al salariatului titular. Salariatul incadrat cu contract individual de munca pe durata determinata poate fi supus unei perioade de proba, care nu va depasi:

a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;

b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa intre 3 si 6 luni;

c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucratoare in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

UI 1.3. Modificări cu privire la condiţiile contractului individual de muncă

În ceea ce priveşte noţiunea şi elementele esenţiale ale contractului individual de muncă nu au intervenit schimbări notabile prin apariţia Codului muncii din 2003 şi după modificarea adusă prin Legea nr. 46/2011, însă trebuie evidenţiate câteva modificări cu referire la condiţiile contractului individual de muncă.

Astfel, în ce priveşte capacitatea juridică a salariatului, Constituţia stabileşte vârsta minimă de 15 ani, iar art.13 alin.2 din Codul muncii statuează că persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani cu acordul părinţilor sau a reprezentanţilor legali pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale ,astfel că între 15-16 ani persoana fizică dispune de o capacitate restrânsă de a se încadra.

În ce priveşte capacitatea juridică a patronului şi incompatibilităţile, nu sunt modificări legislative care să fie evidenţiate[5].

În sensul prezentului cod, prin angajator se intelege persoana fizica sau juridica ce poate, potrivit legii, sa angajeze forta de munca pe baza de contract individual de munca.

Persoana juridica poate incheia contracte individuale de munca, in calitate de angajator, din momentul dobandirii personalitatii juridice.

Persoana fizica dobandeste capacitatea de a incheia contracte individuale de munca in calitate de angajator, din momentul dobandirii capacitatii depline de exercitiu.[6]

---

[5] A se vedea Ordonanta de urgenta nr. 44/2008 privind desfasurarea activitatilor economice de catre persoanele fizice autorizate, intreprinderile individuale si intreprinderile familiale, publicata in Monitorul Oficial, Partea I, nr. 328 din 25 aprilie 2008.

[6] Art. 14 din Codul muncii

Persoanele fizice pot desfasura activitatile economice dupa cum urmeaza:

a) individual si independent, ca persoane fizice autorizate (PFA);

b) ca întreprinzatori titulari ai unei întreprinderi individuale;

c) ca membri ai unei intreprinderi familiale. [7]

PFA nu poate angaja cu contract de munca terte persoane pentru desfasurarea activitatii pentru care a fost autorizata si nici nu va fi considerata un angajat al unor terte persoane cu care colaboreaza, chiar daca colaborarea este exclusiva.

Cu toate acestea, o persoana poate cumula calitatea de persoana fizica autorizata cu cea de salariat al unei terte persoane care functioneaza atat in acelasi domeniu, cat si intr-un alt domeniu de activitate economica decat cel pentru care PFA este autorizata[8].

Pentru organizarea si exploatarea *întreprinderii* sale, intreprinzatorul persoana fizica, in calitate de angajator persoana fizica, poate angaja terte persoane cu contract individual de munca, inregistrat la inspectoratul teritorial de munca, potrivit legii, si poate colabora cu alte PFA, cu alti intreprinzatori persoane fizice titulari ai unor intreprinderi individuale sau reprezentanti ai unor intreprinderi familiale ori cu alte persoane juridice, pentru efectuarea unei activitati economice, fara ca aceasta sa ii schimbe statutul juridic dobandit potrivit prezentei sectiuni[9].

Întreprinderea familiala este constituita din 2 sau mai multi membri ai unei familii.

Membrii unei intreprinderi familiale pot fi simultan PFA sau titulari ai unor intreprinderi individuale. De asemenea, acestia pot cumula si calitatea de salariat al unei terte persoane care functioneaza atat in acelasi domeniu,

[7] Art. 4 alin. 1 din OUG nr.44/16.04.2008 publicată în M.Of . nr. 328 din 25 aprilie 2008
[8] Art. 17 alin. 1 şi 2 din OUG nr.44/16.04.2008
[9] Art. 24 din OUG nr.44/16.04.2008

cat si intr-un alt domeniu de activitate economica decat cel in care si-au organizat intreprinderea familiala.

Membrii unei intreprinderi familiale sunt asigurati in sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale si au dreptul de a fi asigurati in sistemul asigurarilor sociale de sanatate si al asigurarilor pentru somaj, in conditiile prevazute de lege.

Întreprinderea familiala nu poate angaja terte persoane cu contract de munca [10].

În legătură cu consimţământul , Codul muncii a instituit obligaţia pentru angajator de informare a salariatului (anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.)[11].

Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre angajator la momentul semnarii contractului individual de munca sau a actului aditional, dupa caz.

Persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:

a) identitatea partilor;

b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;

c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;

d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea

[10] Art. 28 din OUG nr.44/16.04.2008
[11] Art.17 alin .1,Codul muncii,modificat prin O.U.G. nr.55/2006 în M. Of. nr.788/18.09.2006

atributiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;

h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;

i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;

j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;

k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;

m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;

n) durata perioadei de proba.

Elementele din informarea prevazuta mai sus trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.

Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege. La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de terti, conform propriei optiuni.

În cazul în care persoana selectată în vederea angajării sau salariatul, după caz,urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate , angajatorul are

obligaţia de a-i comunica în timp informaţiile prevăzute de art.17 alin.2 din Codul muncii[12].

Potrivit art.19 din Codul muncii : ”în cazul în care angajatorul nu-şi execută obligaţia de informare prevăzută de art.17 şi 18, salariatul este în drept să sesizeze , în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajat a obligaţiei de informare”.

Pentru a proteja activitatea angajatorului, în legătură cu informaţiile furnizate salariatului potrivit art.17 alin.5, prealabil încheierii contractului individual de muncă ,între patron şi salariat poate interveni un contract de confidenţialitate.

În afara clauzelor esenţiale prevăzute de art.17 între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice[13].

În ceea ce priveşte condiţia examenului medical prin Ordin al ministrului muncii şi ministrului sănătăţii se stabilesc în detaliu modul în care se realizează examinarea medicală obligatorie la încadrarea în muncă.

De asemenea, art. 27 alin.5 din Codul muncii şi art. 9 alin.2 din Legea nr.202/2002[14]privind egalitatea de şanse între bărbaţi şi femei ,statuează interdicţia de a solicita unei candidate , la angajare , efectuarea unui test de sarcină.

Potrivit art.27 alin. 2 din Codul muncii, nerespectarea condiţiei avizului medical la angajare atrage nulitatea absolută a contractului de muncă, nulitate care poate fii acoperită în continuare, în condiţiile

[12] Art.18 alin.1, ,Codul muncii,modificat prin O.U.G. nr.55/2006 în M. Of. nr.788/18.09.2006
[13] Art.20, alin.1, ,Codul muncii,modificat prin O.U.G. nr.55/2006 în M. Of. nr.788/18.09.2006
[14] Modificată şi completată prin Legea nr.340/2006

prezentării ulterioare a certificatului medical. Soluţia se desprinde din reglementarea art. 57 alin. din Codul muncii, republicat, ce prevede că nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege [15].

În legătură cu condiţiile pentru încheierea contractului individual de muncă, noul cod al muncii a reglementat perioada de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere (ca o clauză contractuală posibilă, şi nu obligatorie); în cazul absolvenţilor de instituţii, perioada de probă este de 6 luni pentru încadrarea ca debutanţi în profesie.

Legea[16] stabileşte că se poate stabili o singură perioadă de probă. Potrivit art. 33 ^1 [17] perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru acelaşi post este de maxim 12 luni.

Legea nr.115/1996[18] pentru declararea şi controlul averilor demnitarilor , magistraţilor, a unor persoane cu funcţii de conducere şi de control şi a funcţionarilor publici, modificată prin Legea 161/2003 stabileşte obligativitatea declarării averilor (şi actualizării lor anuale sau la încheierea mandatului) pentru demnitari, funcţionari publici, persoane încadrate în cabinetul demnitarului, cele care deţin funcţii de conducere de la director inclusiv în sus, etc.

[15] A se vedea în acest sens Codul muncii - Analize şi soluţii, de Răzvan Gabriel Cristescu şi Cristina Cristescu, Editura Hamangiu 2011,
[16] Art. 32 din Codul muncii
[17] Modificat prin Legea nr. 40/2011
[18] Modificată şi completată prin O.U.G.nr.24/2004 privind creşterea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice precum şi a funcţiilor publice precum şi intensificarea măsurilor de prevenire şi combatere a corupţiei şi O.U.G.nr.14/2005cu privire la modificarea formularelor pentru declaraţiile de avere şi interese

U 1.4. Modificări privind conţinutul contractului individual de muncă

Astfel, în conformitate cu prevederile art.20,alin.2 din Codul muncii,în conţinutul contractului individual de muncă părţile pot introduce şi o serie de clauze specifice, precum:

- clauze cu privire la formarea profesională
- clauza de neconcurenţă
- clauza de mobilitate
- clauza de confidenţialitate

Clauza de formare profesională se stabilşte de către angajator împreuna cu salariatul . Modalitatea concretă de formare profesională ,drepturile şi obligaţiile părţilor ,durata formarii profesionale , precum şi alte aspecte legate de formarea profesională ,inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul partilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă .

Clauza de formare profesionala este reglementată în principal prin O.G. nr.129/2000[19] privind formarea profesională a adulţilor aprobate prin H.G. nr.522/2003 si Legea 76/2002 şi prin normele la aceasta aprobate prin H.G. nr.174/2002.

Angajatorul poate cere informatii în legatura cu persoana care solicită angajarea de la fostii săi angajatori, dar numai cu privire la activităţile îndeplinite şi la durata angajarii şi numai cu încunostintarea prealabila a celui in cauza.[20]

[19] Aprobată cu modificări prin Legea nr. 375/2002, OG nr.76/2004, Legea nr. 454/2004, republicată în M.Of. nr. 840/ 21 nov.2002
[20] Art. 29 alin. 4 din Codul muncii

Clauza de mobilitate

Potrivit art. 25 din Codul muncii, prin clauza de mobilitate părţile contractului individual de muncă pot stabili ca, în considerarea specificului muncii ,executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat să nu se realizeze într-un loc de muncă stabil ,primind în schimb prestaţii suplimentare în bani sau în natură, aşa cum sunt specificate în contractul individual de muncă.

Dacă delegarea sau detaşarea sunt măsuri dispuse în mod unilateral de angajator având un caracter temporar stabilit de legiuitor (ca perioadă maximă de timp) clauza de mobilitate presupune acceptarea de către salariat a executării obligaţiilor de muncă prin deplasări de serviciu fie intermitente ,fie în mod continuu pe întreaga durată a contractului individual de muncă.

Clauza de mobilitate nu trebuie să aibă un caracter excesiv,angajatorul neputând să purceadă şi la schimbarea altor elemente esenţiale ale contractului individual de muncă decât locul de muncă (cum ar fi felul muncii,,durata ,salariul,schimbarea domiciliului salariatului,etc.).

Clauza de neconcurenţă

Conform art. 21 din Codul muncii, în temeiul clauzei de neconcurenţă ,salariatul are obligaţia ca după încetarea contractului să nu presteze în interesul său propriu sau al unui terţ,o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.

Obligaţia de neconcurenţă este o parte esenţială a obligaţiei de fidelitate faţă de angajator.

Ea nu operează de drept, în virtutea legii,ci numai dacă există în acest sens acordul parţilor, clauza producându-si efecte numai dacă au fost inserate în concret activităţile interzise salariatului.Clauza de neconcurenţă

îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute concret activităţile interzise angajatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei de neconcurenţă lunare, perioada pentru care îşi produce efectele, temeiurile în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală concurenţă cu angajatorul.

Potrivit art. 22 din Codul muncii,clauza de neconcurenţă îşi produce efectele pe o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă . Aceste prevederi nu sunt aplicabile în cazul în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept,cu excepţia cazurilor prezute de art.56 lit.f),g),h), j) ori a intervenit din iniţiativa angajatorului pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Conform art. 21 alin.4 din Cod, indemnizaţia de neconcurenţă reprezintă o cheltuială efectuată de angajator ,este deductibilă la calculul privind venitul impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară.

Potrivit art. 23 alin.1 prevederile clauzei de neconcurenţă „nu pot avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine”. Salariatul primeşte în schimb o indemnizaţie lunară negociată, de cel puţin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale brute cuvenite acestuia pe durata contractului , dar poate beneficia şi de alte avantaje precum participarea la profit, concediu de odihnă mai mare, zile libere, etc.

De subliniat este că o clauză de neconcurenţă este inadmisibilă pe perioada inexistenţei contractului individual de muncă, de vreme ce obligaţia

de fidelitate, prevăzută de art. 39 alin. 2 lit.d) din Codul muncii, include şi obligaţia de neconcurenţă.

În cazul nerespectarii, cu vinovatie, a clauzei de neconcurenta salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizatiei si, dupa caz, la daune-interese corespunzatoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului, el având astfel o răspundere patrimonială faţă de acesta.[21]

Părţile, însă, nu ar putea insera o clauză prin care salariatul să fie obligat la plata unei sume de bani în ipoteza nerespectării angajamentului său[22].

Clauza de confidenţialitate (denumită în sens restrâns ,obligaţia de confidenţialitate) se rezumă la obligaţia salariatului de a respecta secretul de serviciu, iar în sens larg, conform art.26 alin.1 din Cod, potrivit acestei clauze părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat la cunoştinţa în timpul executării acestuia , în condiţiile stabilite de regulamentele interne, în contractele colective sau cele individuale de muncă.

În sens restrâns şi expres, este vorba de obligaţia salariatului de a respecta secretul de serviciu.[23]

Clauza de confidenţialitate se negociază separat de angajamentul scris pe care-l ia salariatul în conformitate cu Legea nr.182/2002[24]de a nu divulga informaţiile clasificate ori secretele de serviciu. În cazul nerespectării obligaţiei asumate poate interveni,din partea oricăreia dintre părţi, plata de daune interese.

---

[21] Art. 24 din Codul muncii
[22] Inadmisibiliatea, de regulă, a clauzei penale în contractul individual de muncă, de Gabriel Uluitu în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2008, p.17-20.
[23] Ion Traian Ştefănescu, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Bucureşti, 2010
[24] Modificata si completata prin O.U.G. nr.16/2005,publicata in M.Of.nr.205/10 martie 2005

Aceasta presupune ca cel vătămat(angajatorul sau salariatul) să sesizeze instanţa competentă, să probeze existenţa clauzei, lezarea dreptului său şi producerea pagubei. Nu este posibilă inserarea în contractul individual de muncă a unei clauze penale constând în stabilirea unei sume fixe- daune interese-ce urmează a fi plătită de salariat în ipoteza nerespectării obligaţiei de confidenţialitate. O astfel de clauză este contrară dispoziţiilor art. 38 din Codul muncii care instituie interdicţia renunţării de către salariaţi la drepturile recunoscute de lege. Răspunderea în discuţie este una patrimonială în cazul căreia nu operează prezumţia de culpă.[25]

Alte clauze facultative ce pot fi inserate în contractul individual de muncă

Chiar dacă nu sunt prevăzute expres în legislaţia muncii, părţile pot negocia şi alte clauze decât cele prevăzute expres în legislaţia muncii,cu condiţia ca acestea să nu contravină normelor de ordine publică şi bunelor moravuri. Aceste clauze sunt permise de Codul muncii chiar dacă nu sunt exemplificate.

- clauza privind drepturile de proprietate intelectuală şi industrială,

-clauza de conştiinţă potrivit căreia salariatul are posibilitatea contractuală de a refuza îndeplinirea unei obligaţii care contravine conştiinţei sale în materie de religie ,politică,morală,etc.

- clauza de stabilitate,

- clauza de risc,

- clauza de delegare de atribuţii.

[25] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec.civ. nr. 7093/R/2009 în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2010.

UI 1.9. Test de autoevaluare ; *timp de lucru :15 min.*

1. *Care sunt trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă ?* ***3 p.***
2. *Care sunt modificările esenţiale aduse de Codul muncii , faţă de legislaţia anterioară în legătură cu capacitatea juridică de a încheia un contract individual de muncă?* ***1,5 p.***
3. *În ce constă clauza de formare profesională , clauza de neconcurenţă , clauza de mobilitate şi clauza de confidenţialitate ?* ***3, 5 p***
4. *Ce alte clauze mai pot introduce părţile prin acordul lor de voinţă la încheierea contractului individual de muncă?* ***1,5 p***

U.I. 2. Durata contractului individual de muncă

Art.12 din Codul muncii statuează regula potrivit căreia contractul individual de muncă se încheie pe perioada nedeterminată şi doar ca excepţie pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege .

UI 2.1. Scopul şi obiectivele unităţii

Unitatea îşi propune asimilarea modificărilor esenţiale aduse de Codului muncii în ce priveşte cazurile limitative prevăzute de lege pentru încheierea pe durată determinată a contractului individual de muncă.

UI .2.2. Cazurile în care contractul individual de muncă se încheie pe perioadă limitată sunt prevăzute de art. 81 din Codul muncii :

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă;

b) creşterea şi/sau modificarea temporară a activităţii angajatorului;

c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier (turism);

d) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii legale emise în scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

d1) angajarea unei persoane care in termen de 5 ani de la data angajarii indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta;

d2) ocuparea unei functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale , patronale sau al organizatiilor neguvernamentale , pe perioada mandatului ;

d3) angajarea pensionarilor care , in conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;[26](note de subsol- literele d1, d2, d 3 sunt reproduse aşa cum au fost modificate prin Legea nr. 371/2005.)

e)în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale (ex. personalul didactic suplinitor, contractul de îmbarcare al marinarilor, contractul individual de muncă al asistentului personal al persoanei cu handicap, contractul individual de muncă al persoanelor care lucrează în cadrul cabinetului unui demnitar, contractul individual de muncă al persoanelor angajate la o asociaţie de proprietari, contractul individual de muncă al mediatorului sanitar, contractul individual de muncă al stagiarilor : notari, medici stomatologi, farmacişti).

Conform art. 82 alin. 2 „contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie. ”

După modificarea art. 16 din Codul muncii prin Legea nr. 40/2011, forma scrisă a contractului individual de muncă a fost tranformată de legiuitor dintr-o condiţie de probă- *ad probationem*- în una de validitate- *ad validitatem.*

[26] note de subsol- literele d1, d2, d 3 sunt reproduse aşa cum au fost modificate prin Legea nr. 371/2005.)

Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 luni[27].

Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi prelungit, in conditiile prevazute la art. 83, si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, pentru perioada realizarii unui proiect, program sau unei lucrari.

Între aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata. Contractele individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.

Referitor la condiţiile de angajare şi de muncă , salariaţii cu contract individual de muncă pe durata determinată nu pot fi mai puţin favorizaţi decât salariaţii permanenţi, numai pe motivul duratei contractului, cu excepţia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat din motive obiective. Salariatul permanent compatibil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe perioada nedeterminată şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară,în aceeaşi unitate,avându-se în vedere calificarea şi aptitudinile profesionale. Atunci când nu există un asemenea salariat în aceeaşi unitate,se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil, iar când nu exista C.C.M. aplicabil,se au în vedere dispoziţiile legislaţiei în vigoare sau C.C.M. la nivel naţional.

În principiu drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt aceleaşi indiferent dacă contractul individual de muncă a fost încheiat pe durată determinată sau nedeterminată. Sunt şi anumite excepţii prevăzute de legislaţia în vigoare în

[27] Art.82 din Codul muncii,modificat prin O.U.G. 55/2006, publicată în M.Of.788/18.09.2006; modificat prin Legea nr. 40/2011

legătură cu perioada de probă ,plăţi compensatorii, cazul concedierilor colective,durata concediului pentru incapacitate temporară de lucru (maxim 180 de zile , iar în celelalte cazuri de 90 de zile).etc.

UI 2.3. Munca prin agent de muncă temporară

Este tot o specie a contractului individual de muncă pe durată determinată. Munca prin agent de munca temporara este munca prestata de un salariat temporar care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.

Salariatul temporar este persoana care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara, in vederea punerii sale la dispozitia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.

Agentul de munca temporara este persoana juridica, autorizata de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, care incheie contracte de munca temporara cu salariati temporari, pentru a-i pune la dispozitia utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilita de contractul de punere la dispozitie sub supravegherea si conducerea acestuia. Conditiile de functionare a agentului de munca temporara, precum si procedura de autorizare se stabilesc prin Hotarare a Guvernului.

Utilizatorul este persoana fizica sau juridica pentru care si sub supravegherea si conducerea careia munceste temporar un salariat temporar pus la dispozitie de agentul de munca temporara.

Misiunea de munca temporara inseamna acea perioada in care salariatul temporar este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra

temporar sub supravegherea si conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar.

Un utilizator poate apela la agenti de munca temporara pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, cu exceptia cazului prevazut la art. 93. Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita pe perioade succesive care, adaugate la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea unei perioade de 36 de luni.

Conditiile in care durata unei misiuni de munca temporara poate fi prelungita sunt prevazute in contractul de munca temporara sau pot face obiectul unui act aditional la acest contract.

Agentul de munca temporara pune la dispozitia utilizatorului un salariat angajat prin contract de munca temporara, in baza unui contract de punere la dispozitie incheiat in forma scrisa.

Contractul de punere la dispozitie trebuie sa cuprinda:

a) durata misiunii;

b) caracteristicile specifice postului, in special calificarea necesara, locul executarii misiunii si programul de lucru;

c) conditiile concrete de munca;

d) echipamentele individuale de protectie si de munca pe care salariatul temporar trebuie sa le utilizeze;

e) orice alte servicii si facilitati in favoarea salariatului temporar;

f) valoarea comisionului de care beneficiaza agentul de munca temporara, precum si remuneratia la care are dreptul salariatul;

g) conditiile in care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispozitie de un agent de munca temporara.

Orice clauza prin care se interzice angajarea de catre utilizator a salariatului temporar dupa indeplinirea misiunii este nula.

Din textele citate rezultă că în aceste cazuri angajatorul este un agent de muncă temporară, iar salariatul (temporar) prestează muncă pentru un terţ numit utilizator, în vederea îndeplinirii unor sarcini precise cu caracter temporar.

Aşadar, o societate comercială autorizată de Ministerul Muncii numită agent de muncă temporară pune o perioadă de timp determinată la dispoziţia utilizatorului personal calificat sau necalificat pe care îl angajează şi îl salarizează în acest scop.

Durata contractului individual de muncă pe perioadă determinată ce se încheie între agentul de muncă temporară şi salariatul său nu poate fi mai mare de 24 luni, putând fi prelungită, fără să depăşească 36 de luni.

Între agentul de muncă temporară şi utilizator se încheie în scris un contract de punere la dispoziţie a salariatului, contract care este ca natură juridică un contract comercial de prestări servicii. De menţionat că între prestatorul muncii (salariatul agentului de muncă temporară) şi utilizator ((beneficiarul prestaţiei de muncă) nu există raport juridic contractual, astfel că salariatul va fi retribuit de agentul de muncă temporară, iar dacă în timp de 15 zile calendaristice acesta nu-şi îndeplineşte obligaţia, plata salariului o poate face utilizatorul.

Între două misiuni salariatul se află la dispoziţia agentului de muncă temporară şi beneficiază de o indemnizaţie egală cu salariul minim brut pe ţară. În cazul producerii unui prejudiciu utilizatorului de către salariat acesta se va întoarce împotriva agentului de muncă temporară care la rându-i poate regresa împotriva salariatului. Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde de asigurarea condiţiilor de muncă, inclusiv cele de protecţia muncii.

Contractul de muncă temporară este un contract ce se încheie în scris între salariatul temporar şi agentul de muncă temporară pe durata unei misiuni (despre care s-a vorbit înainte). La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia un contract individual de muncă cu utilizatorul. În cazul in care utilizatorul angajeaza, dupa o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia in calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum si a celorlalte drepturi prevazute de legislatia muncii.

UI 2.4. Contractul individual de muncă cu timp parţial

Este reglementat de art. 103-107 Codul muncii [28]. Salariatul cu fracţiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă, salariat comparabil[29].

Angajatorul poate încadra salariaţi cu fracţiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite *contracte individuale de muncă cu timp parţial* care se încheie numai în formă scrisă.

Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeaşi unitate care are acelaşi tip de contract individual de muncă, prestează aceeaşi activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parţial, avându-se în vedere vechimea în muncă şi calificarea / aptitudinile profesionale[30].

[28] A se vedea şi Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 dec. 1997 privind acordul cadru asupra muncii prestate cu fracţiune de normă încheiat de UCIPE, CEIP, CES.
[29] Art. 103 Codul muncii, modificat prin O.U.G. nr. 55/2006 în M. Of. nr. 788/18.09.2006
[30] Art. 104 alin. 3 Codul muncii, modificat prin O.U.G. nr. 55/2006 în M. Of. nr. 788/18.09.2006

Atunci cand nu exista un salariat comparabil in aceeasi unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, reglementarile legale in domeniu.

Munca în cazul contractului de muncă individual de muncă cu timp parţial nu are caracter ocazional ci presupune o anumită continuitate. Contractul individual de muncă cu timp parţial, conform art. 105 Codul muncii trebuie să cuprindă în afară de elementele prevăzute la art. 17 alin. 2, următoarele :

a) durata muncii şi repartizarea programului de lucru;
b) condiţiile în care se poate modifica programul de lucru;
c) interdicţia de a efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru unele lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor evenimente ori înlăturării consecinţelor acestora.

Dacă aceste prevederi nu sunt inserate în contractul cu timp parţial, el se consideră a fi încheiat pentru o normă întreagă. Drepturile salariale se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat (prin raportare la drepturile pe care le are un salariat comparabil ca atribuţii şi program de lucru).

Conform art. 107 din Codul muncii, angajatorului îi revine obligaţia, ca în măsura în care îi este posibil, să ia în considerare cererile salariaţilor de a se transfera, fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracţiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la unul cu normă întreagă.

Angajatorul este obligat sa informeze la timp cu privire la aparitia unor locuri de munca cu fractiune de norma sau cu norma intreaga, pentru a facilita transferurile de la norma intreaga la fractiune de norma si invers. Aceasta informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului. O

copie a anuntului se transmite de indata sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.
Angajatorul asigura, in masura in care este posibil, accesul la locuri de munca cu fractiune de norma la toate nivelurile.

UI 2.5. Contractul cu munca la domiciliu

În conformitate cu prevederile art. 108 din Codul muncii, munca la domiciliu o desfăşoară acei salariaţi care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuţiile funcţiei pe care o deţin. Ei înşişi îşi stabilesc programul de lucru, iar angajatorul poate să verifice activitatea la domiciliu, condiţii statuate prin contractul individua de muncă.

Salariaţii cu munca la domiciliu au aceleaşi drepturi ca orice alţi angajaţi după cum şi obligaţiile sunt asemănătoare (cu excepţia celei privind programul de lucru). Sub condiţia validităţii, acest contract se încheie în formă scrisă şi trebuie să cuprindă în afara elementelor obişnuite şi :

a) precizarea expresă că activitatea salariatului se va desfăşura la domiciliul său;
b) modul şi programul în cadrul căruia angajatorul va putea controla activitatea salariatului;
c) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, şi dacă este cazul, materiile prime si materialele pe care le utilizează.

Contractul individual de muncă cu munca la domiciliu este de natură a respecta normele de linişte şi ordine aferente spaţiilor cu destinaţia de locuit; altfel părţile contractului individual de muncă sunt pasibile de răspundere

civilă, contravenţională sau chiar penală (Legea nr. 61/1991[31] pentru sancţionarea faptelor de încălcare a unor norme de convieţuire socială, a ordinii şi liniştii publice).

Prin contractele colective de munca si/sau prin contractele individuale de munca se pot stabili si alte conditii specifice privind munca la domiciliu, in conformitate cu legislatia in vigoare.

UI 2.6. Test de autoevaluare; *timp de lucru-20 min.*

*1.Care este regula în ceea ce priveşte durata încheierii unui contract individual de muncă ?**1,5 p.***

*2. Enumeraţi cazurile prevăzute de Codul muncii în care contractul individual de muncă se încheie pe durată determinată? **3,5p.***

*3. În ce situaţii poate apela angajatorul la munca prin agent temporar de muncă ? **2,5 p.***

*4. Definiţi salariatul cu fracţiune de normă? **1,5 p**.*

*5. Ce trebuie să cuprindă în plus contractul cu munca la domiciliu faţă de un contract de muncă obişnuit? **1p**.*

UI 2.7. Rezumat

Regula esenţială este aceea încheierii pe durată nedeterminată a contractului individual de muncă, iar art. 81 din Codul muncii prevede limitativ cazurile în care contractul individual de muncă se încheie pe durată determinată.

De asemenea am analizat principalele situaţii în care contractul se încheie pe durată determinată , respectiv munca prin agent temporar de

[31] Republicată în M. Of. nr. 387/18.08.2000, modificată şi completată prin O.G. nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancţiunilor prestării unor activităţi în folosul comunităţii şi închisorii contravenţionale în M. Of. nr. 642/30.08.2002

muncă, contractul individual de muncă cu timp parţial şi munca la domiciliu.

Bibliografie minimală

Codul muncii, Legea nr. 53/2011,
Republicat in *Monitorul Oficial nr. 345/2011*

Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011 ,

Publicată in *Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011*

Dreptul muncii, curs universitar, *Alexandru Ţiclea*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2011

Tratat de dreptul muncii*, Ion Traian Ştefănescu,*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2010

Dreptul muncii, curs universitar, *Manta Pantelimon , Duvlea Cristina*
Editura Academică Brâncuşi, Tg-Jiu, 2011

UI 3. Conţinutul contractului individual de muncă

UI 3.1. Scopul şi obiectivele unităţii

Conţinutul ontractului individual de muncă înseamnă de fapt reglementarea legală şi cea convenţională pentru a exista un raport de muncă. Ne-am propus ca sutdenţii să-şi fundamenteze noţiunea de parte legală (fără de care existenţa unui contract de muncă nu este posibilă) cât şi partea convenţională a contractului individual de muncă (pe care părţile contractante : salariat şi angajator) o pot negocia.

UI 3.2. Partea legală şi partea convenţională a contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă sub aspectul interferenţei voinţei părţilor contractante cu ale reglementărilor legale incidente în materie,cuprinde două părţi esenţiale :

a) *partea legală* , ce se referă la drepturile şi obligaţiile părţilor stipulate în actele normative din domeniul legislaţiei muncii care cuprinde reglementări cu privire la raporturile juridice de muncă; drept urmare,chiar dacă anumite clauze nu sunt inserate expres în contractul încheiat de părţi, dar sunt prevăzute de lege ,se vor aplica acelor raporturi . Mai mult, dacă părţile înscriu în acordul lor o clauză contrară legii, iar celelalte condiţii ale contractului sunt valabile ,contractul va produce efecte juridice în întregul său, clauza nelegală fiind înlocuită cu prevederea legală corespunzătoare .

Partea legală a contractului individual de muncă prezintă o pondere mai mare în cazul personalului angajat din regiile autonome,societăţile comerciale cu capital de stat,instituţiile publice şi alte unităţi bugetare unde majoritatea drepturilor şi obligaţiilor legale (cum ar fi concedii de odihnă,salarizare,drepturi de delegare şi detaşare,drepturi de ajutoare materiale,etc.) sunt prevăzute expres în reglementările legale în vigoare cu referire la materia respectivă;

b) *partea convenţională* care cuprinde clauzele contractuale ce sunt lăsate la latitudinea părţilor, la libera lor înţelegere, fără însă a putea fi încălcate normele cuprinse în contractele colective , în reglementările legale în vigoare,ordinea publică şi bunele moravuri.

Aşadar, regula este, mai ales în condiţiile economiei de piaţă,că părţile pot să stabilească prin negociere directă o mare parte din clauzele contractului , fără a putea insera clauze care să contravină legii, ordinii publice şi contractului colectiv de muncă. Mai există şi o altă interdicţie:prin acordul de voinţă al părţilor nu se poate stabili un statut mai defavorabil salariaţilor decât cel prevăzut în legislaţia muncii incidentă în materie sau în contractele colective de muncă, acestea reprezentând minimul legal în materie de drepturi.

Părţile vor putea conveni , în schimb, asupra unor clauze mai favorabile pentru salariaţi decât cele stipulate în reglementările legale. Credem că această prevedere nu poate fi valabilă în cazul regiilor autonome şi al instituţiilor publice, mai ales, în ceea ce priveşte drepturile salariale, cele de delegare şi detaşare,concediul de odihnă, ş.a. asupra cărora părţile nu ar putea negocia drepturi superioare faţă de reglementările legale (în aceste situaţii partea legală este preponderentă în raport cu partea convenţională).

Potrivit modelui-cadru al contractului individual de muncă, aprobat prin ordin al ministrului muncii, acesta trebuie să cuprindă în mod obligatoriu următoarele elemente : părţile contractului, obliectul său, durata contractului, locul de muncă, felul muncii, atribuţiile postului, criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului, condiţiile de muncă, durata muncii inclusiv cu fracţiunile de normă, concediul , salarizarea, drepturi specifice legate de sănătatea şi securitatea în muncă, perioada de probă, perioada de preaviz în cazul demisiei, accesul la formare profesională, drepturile şi obligaţiile generale ale părţilor, dispoziţii finale (care privesc modificarea contractului, nr de exemplare, organul competent să soluţioneze conflictele în legătură cu respectivul contract).

Vom analiza câteva din aceste clauze:

a) Felul muncii

Este una din cele mai importante clauze din contractul individual de muncă, fiind un element esenţial de stabilitate în muncă. Felul muncii trebuie prevăzut expres în contract ,neputând fi modificat unilateral ,decât în cazurile şi condiţiile expres şi limitativ prevăzute de lege. Criteriul principal pentru determinarea felului muncii îl reprezintă funcţia, meseria, profesia, specialitatea, precum şi pregătirea, calificarea şi competenţa profesională a salariatului (şi chiar la obligaţiile, atribuţiile , sarcinile de serviciu ale acestuia). Când ne referim la felul muncii avem în vedere,de asemenea ,şi condiţiile în care se prestează munca, respectiv dacă este vorba de condiţii grele,periculoase sau vătămătoare.

Oricum,elementele esenţiale ce reflectă felul muncii sunt:ocupaţia ,meseria,profesia şi funcţia. Câteva precizări în legătură cu fiecare dintre ele[32].

Ocupaţia este activitatea utilă, necesară pe care o îndeplineşte un salariat în mod obişnuit într-o entitate economico-socială şi care reprezintă sursa principală de existenţă a sa şi ,eventual ,a familiei sale. De regulă,ocupaţia poate fi definită de funcţia sau meseria pe care o practică persoana respectivă.

Funcţia desemnează activitatea pe care o prestează o persoană într-o entitate juridică (economică, socială, administrativă)în mod regulat şi organizat,pe baza unui anumit nivel al pregătirii profesionale. Credem că noţiunea de funcţie sau post sunt folosite în acelaşi sens. Aşa , de exemplu în art. 97 alin.1 din Legea nr. 188/1999 se prevede că „Funcţionarii, care la data intrării în vigoare a prezentei legi sunt încadraţi pe durată nedeterminată

[32] A se vedea I.T. Ştefănescu,op. cit.,1996,pag.49-50;S.Ghimpu şi A. Ţiclea ,op.cit.,2000,pag.183-183

în cadrul autorităţilor sau instituţiilor publice,vor fi numiţi în funcţiile publice corespunzătoare posturilor pe care le ocupă...", iar în alin.2 se stipulează: "Funcţionarii ,care la data intrării în vigoare a prezentului statut ocupă o funcţie publică de conducere într-o autoritate sau instituţie publică vor susţine examen de atestare pe post". Tot acest act normativ defineşte funcţia publică : „ansamblul atribuţiilor şi responsabilităţilor stabilite de autoritatea sau instituţia publică ,în temeiul legii,în scopul realizării competenţelor sale ."

Din cele arătate mai sus, dar şi din prevederile altor acte normative referitoare la această problemă, rezultă că funcţiile pot fi de conducere (care conferă deţinătorilor pârghii şi puteri de decizie şi comandă) şi de execuţie (care la impune celor ce le deţin obligativitatea de execuţie a sarcinilor şefilor ierarhici).

Meseria este dată de multitudinea de cunoştinţe dintr-un domeniu dobândite prin şcolarizare şi de practica în muncă sau în viaţa de zi cu zi ,necesară pentru executarea unor lucrări sau prestarea unor servicii la locul de muncă.

Profesia este dată de calificarea (specialitatea) obţinută în urma absolvirii unor studii, în timp ce ocupaţia este activitatea utilă exercitată la locul de muncă; uneori între cele două se pune semnul de egalitate, alteori nu. De aceea , în raporturile juridice de muncă şi , în general , în dreptul muncii, se apreciază că ocupaţia este cea care determină felul muncii.

b) Locul muncii se referă la localitatea sau unitatea unde se desfăşoară activitatea de bază. Aceste două elemente sunt esenţiale pentru salariat şi pentru stabilitatea contractului de muncă şi ,de aceea,nu pot fi modificate în mod unilateral de cel care angajează fără acordul persoanei încadrate în muncă. Persoana va fi informata cu privire la locul de munca

sau , in lipsa unui loc de munca fix , posibiliatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri (art. 17 alin.2 lit. b). Este necesar să se prevadă în contract dacă salariatul îşi va exercita activitatea de bază într-un anumit loc şi anume localitate,dacă este necesară deplasarea periodică în alte locuri de muncă sau alte localităţi pentru realizarea sarcinilor curente de serviciu,etc.

Locul muncii şi felul muncii sunt elemente esenţiale ale contractului individual de muncă şi, de aceea, nu pot fi schimbate unilateral de angajator decât în situaţii deosebite expres reglementate de lege.

b) Salariul

Salariul este, alături de felul şi locul muncii, unul din elementele esenţiale ale contractului individual de muncă. El se stabileşte în conformitate cu prevederile legii în funcţie de calificarea, importanţa şi complexitatea lucrărilor ce revin postului respectiv, pregătirea şi competenţa profesională. De asemenea, art.30 alin. 2 din Legea 188/1999 prevede că la stabilirea sistemului de salarizare se au în vedere următoarele:

- Necesitatea de a restrânge costurile administraţiei publice,în condiţiile în care funcţionarii publici competenţi trebuie motivaţi şi recompensaţi în mod corespunzător;
- Crearea unei ierarhii a sistemului de salarizare pe categorii,grade ,clase şi trepte,bazate pe evaluarea postului;
- Stabilirea unui aport just între partea fixă şi partea variabilă a salariului,care să ţină seama de activitatea depusă şi de importanţa sa.

În afara salariului de bază, la care am făcut referire, angajaţii mai pot beneficia şi de anumite sporuri care se pot referi la:

- Condiţii deosebite de muncă,periculoase,penibile sau nocive;
- Pentru vechime în muncă sau specialitate;

- Pentru activitatea desfăşurată în timpul nopţii;
- Pentru orele prestate peste programul normal de lucru şi în sărbătorile legale sau în repaus ;
- Pentru exercitarea suplimentară a atribuţiilor unei alte funcţii;
- Cota parte din profit,dacă este cazul;
- Premii din fondul de salariu;
- Prime cu ocazia anumitor sărbători,etc.

d)Drepturile de care beneficiază salariaţii în timpul delegaţiilor şi al deplasărilor (transport,cazare,diurnă,etc.). Tematica aceasta va fi abordată când se vor analiza modificările cu caracter temporar ale contractului individual de muncă.

e)Durata contractului de muncă

Aşa cum arătat, contractul individual de muncă se încheie ,de regulă, pe perioadă nedeterminată de muncă,dar şi pe perioadă determinată în situaţiile de excepţie prevăzute de lege. Oricum,trebuie prevăzută expres ,în conţinutul contractului,perioada respectivă,cu precizarea expresă a datei când începe prestarea muncii(care poate să nu coincidă cu data încheierii contractului individual de muncă).

f)Protecţia muncii

În cuprinsul contractului de muncă trebuie prevăzute drepturile şi obligaţiile părţilor cu privire la igiena şi securitatea muncii ,cum ar fi:instructajul la locul de muncă şi cel instructiv general,măsurile de asigurare a echipamentului de protecţie şi a echipamentului de lucru,a alimentaţiei speciale ,a examinării medicale, pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale,etc.

g) Timpul de odihnă este timpul în care salariaţii sunt exoneraţi de obligaţiile de serviciu având scopul refacerii forţei de muncă,al recâştigării energiei şi satisfacerea unor necesităţi naturale şi de trai[33].

El cuprinde odihna în cadrul repausului (repausul în timpul programului,repausul între două zile de lucru,repausul săptămânal,repausul din zilele de sărbători legale),concediul anual de odihnă şi alte concedii. Toate acestea trebuie înscrise în cadrul contractului de muncă ,actele normative care reglementează această instituţie prevăzând obligativitatea acordării acestor drepturi şi imposibilitatea renunţării la ele.

h) Obligaţiile generale ale părţilor trebuie incluse în contractul individual de muncă,o parte din ele fiind o concretizare a celor cuprinse în contractul colectiv de muncă.

Astfel, cel ce angajează trebuie să se oblige să achite lunar sau chenzinal salariul, contribuţia de asigurări,garantarea unor condiţii corespunzătoare de lucru, acordarea unor drepturi la încetarea contractului de muncă, precum şi a oricăror alte drepturi care rezultă din reglementările legale sau din contractul colectiv de muncă.

Totodată, salariatul se obligă să realizeze întocmai şi la timp, sarcinile stabilite prin fişa postului sau dispoziţiile date de patron ,să respecte ordinea şi disciplina în unitate, normele de protecţie şi igiena muncii, executarea cu bună credinţă şi stăruinţă a oricăror obligaţii specifice locului de muncă sau a celor stipulate în regulamentul de ordine interioară ori în contract.

i) Actele adiţionale

Şi astfel de acte intră în conţinutul contractului individual de muncă,fiindcă existenţa lor este condiţionată de fiinţa contractului de muncă .

[33] V.I. Câmpineanu,op.cit.,pag.218

UI 3.3. Test de autoevaluare; *timp de lucru -15 min*

1) Care este raportul între partea legală şi partea convenţională a contractului individual de muncă ? ***2 p.***

2) Care sunt clauzele esenţiale ale contractului individual de muncă ? ***3,5 p.***

3) Ce reprezintă felul muncii? ***2,5.p***

4) În ce condiţii se poate modifica locul muncii, funcţia şi salariul? ***3 p.***

UI 3.4. Rezumat

Conţinutul contractului individual de muncă reprezintă de fapt clauzele şi elementele necesare pentru a exista încheiat valabil un contract. Astfel, e necesar ca în conţinutul unui contract să fie cuprinse următoarele elemente esenţiale : părţile, obiectul, durata, locul şi felul muncii, atribuţiile postului, criterii de evaluare , salarizarea**.**

Bibliografie

Codul muncii, Legea nr. 53/2011,
Republicat in Monitorul Oficial nr. 345/2011

Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011 ,

Publicată in Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Alexandru Ţiclea*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2011

Tratat de dreptul muncii, *Ion Traian Ştefănescu,*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2010

Dreptul muncii, curs universitar, *Manta Pantelimon , Duvlea Cristina*

Editura Academică Brâncuşi, Tg-Jiu, 2011

UI 4. Nulitatea contractului individual de muncă

UI 4.1. Scopul şi obiectivele unităţii

Nulitatea este reglementată expres în art.57 alin.1 Codul muncii şi intervine în situaţia în care nu au fost respectate condiţiile legale de încheiere valabilă a contractului individual de muncă.

Potrivit art.283 lit. d) din Codul muncii constatarea nulităţii unui contract individual de muncă poate fi cerută de părţi pe întreaga perioadă de timp pe care respectivul contract este în fiinţă. Dacă părţile nu se înţeleg se va pronunţa instanţa judecătorească.

Conform art. 57 alin.3 „ Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege", dacă nu , contractul încetează.

În acest sens sunt şi prevederile art. 15 din Codul muncii potrivit căruia „sub sancţiunea nulităţii absolute cade încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci, a unei activităţi ilicite sau imorale".

UI 4.2.Trăsăturile caracteristice ale nulităţii în dreptul muncii

O condiţie necesară pentru stabilirea şi valabilitatea circuitului civil este şi aceea ca diversele acte juridice să fie încheiate cu respectarea condiţiilor prevăzute de lege.

În cazul când actele juridice sunt încheiate cu încălcarea condiţiilor impuse de lege,intervine nulitatea acestora ca o sancţiune ce constă în desfiinţarea acelor clauze ale actului juridic care sunt contrare dispoziţiilor legale ori actului juridic în întregime ; în acest ultim caz, numai dacă menţinerea actului este imposibilă faţă de conţinutul esenţial şi scopul prevederilor legale încălcate la încheierea lui.

Există sisteme de drept în care nulitatea este concepută ca o stare organică a actului juridic, în sensul că acesta nu este valabil decât în prezenţa tuturor elementelor şi condiţiilor prevăzute de lege pentru existenţa lui.

Lipsa oricărui element sau a oricărei condiţii este de natură să conducă la desfiinţarea actului.

Regula generală o constituie în aceste sisteme de drept nulitatea totală şi iremediabilă ; un viciu iniţial nu poate fi reparat ulterior.

Concepţia dreptului nostru asupra nulităţii este fundamentată pe alte premise. Funcţia nulităţii este aceea a restabilirii ordinii de drept ,a concordanţei dintre actul juridic şi lege. Sancţiunea nu este îndreptată împotriva actului juridic ,ci numai împotriva acelor efecte care au contravenit scopului dispoziţiilor legale încălcate. Prin urmare, vor fi desfiinţate numai acele clauze care sunt contrare legii ;actul juridic va fi menţinut ori de câte ori acest lucru va fi posibil.

În măsura în care o anumită cerinţă a legii ,care lipsea la data încheierii actului, a fost între timp îndeplinită, o anumită cerinţă legală ce fusese încălcată a fost abrogată sau modificată(într-un sens care ar face să se considere că legea nu mai este încălcată) sau chiar situaţii de fapt ce ar fi trebuit să existe la data încheierii actului juridic dar au fost îndeplinite ulterior , actul poate deveni valabil[34].

[34] Traian Ionaşcu,Eugen A. Barasch,Tratat de drept civil ,partea generală,Vol. I ,pag.317-388

UI 4.3. Nulitatea în dreptul muncii

Spre deosebire de ceea ce constituie regula în materie de nulitate a unui contract de drept civil, în cazul contractului de muncă, nulitatea nu are efect retroactiv[35]. Este adevărat că lipsa efectului retroactiv al nulităţii se întâlneşte şi în cazul contractului cu prestaţii succesive ,dar este vorba despre o categorie limitată de contracte ,de unde şi caracterul de excepţie al regulii neretroactivităţii nulităţii în dreptul civil.

În mod obişnuit, această excepţie de la regulă se explică în cazul contractului cu prestaţii succesive aşa cum este şi contractul de muncă, prin faptul că suntem în prezenţa unor prestaţii asupra cărora nu se poate reveni,deoarece munca efectuată are un caracter ireversibil şi se găseşte într-o legătură de nedespărţit cu prestaţiile celeilalte părţi contractante.

Pentru motivul menţionat ,indiferent de natura nulităţii,contractul de muncă nul nu va produce, de regulă, efecte pentru trecut.

Putem afirma, deci că, ceea ce constituie o caracteristică a nulităţilor în dreptul muncii este faptul că din punct de vedere al efectelor întinderii în timp, ele sunt parţiale.

Caracterul parţial al nulităţii nu se referă , însă, numai la aplicarea ei limitată în timp . În dreptul muncii ,ca şi în dreptul civil, o clauză ilegală nu atrage , în principiu , nulitatea întregului contract. Va fi nulă numai acea clauză care încalcă o dispoziţie legală şi îi contrazice scopul. Spre exemplu , la încheierea contractului de muncă în serviciul unei persoane juridice se prevede clauza ca angajatul să primească un salariu lunar, sub salariul minim pe economie. Această clauză , fiind stabilită cu încălcarea legii şi nesocotind scopul de ocrotire al dispoziţiilor imperative, este , desigur, nulă. Restul

[35] Tribunalul Suprem,Col.civ.,Dec. Nr. 616/1965 în „Culegere de decizii”,1965,pag.36,nr.596/1965,pag.38

actului juridic rămâne neafectat[36]. Este deci o nulitate parţială,care se referă la conţinutul contractelor şi nu la aplicarea în timp a efectelor ei[37].

Aşa cum am văzut în secţiunea anterioară ,în dreptul civil,existenţa nulităţii ,în principiu, nu face imposibilă validarea actului juridic.

Ceea ce trebuie menţionat este că toate situaţiile ce pot fi considerate cauze de remediere a nulităţii într-un contract civil trebuie întotdeauna privite în considerarea momentului încheierii actului.

O asemenea orientare este valabilă şi în dreptul muncii. Să presupunem că un contract de muncă s-a încheiat fără un anumit aviz prealabil cerut de lege. Neîndeplinirea acestei condiţii este sancţionată cu nulitatea absolută a contractului,întrucât ea are un caracter imperativ.

Această condiţie poate fi,însă, îndeplinită ulterior încheierii contractului,în considerarea momentului încheierii lui ,deci, ca urmare a unei aprecieri făcută în funcţie de acel moment. Ca şi în dreptul civil, în asemenea împrejurări, se produce validarea contractului, finalitatea nulităţii dispărând.

În dreptul muncii pot exista şi situaţii în care condiţia să fie îndeplinită înainte de constatarea nulităţii contractului de muncă,în timpul desfăşurării raportului pe care l-a generat contractul , dar nu în considerarea momentului încheierii acestuia.

De exemplu,contractul de muncă s-a încheiat fără avizul medical cerut de lege. În aceste condiţii ,contractul este sancţionat cu nulitate absolută, deoarece s-a încălcat o normă imperativă de protecţie a muncii instituită pentru ocrotirea persoanei fizice , dar şi cu semnificaţia ocrotirii unui interes general.

[36] Sanda Ghimpu,Alexandru Ţiclea,Dreptul muncii,Casa de editură şi presă „Şansa” SRL,1997,pag.278
[37] Sanda Ghimpu,Alexandru Ţiclea,Dreptul muncii,Casa de editură şi presă „Şansa” SRL,1997,pag.279

După o anumită perioadă,angajatul în cauză dobândeşte acel aviz.

Este posibil ca obţinerea avizului medical posterior încheierii contractului să se fi făcut în considerarea momentului încheierii lui , medicul verificând sănătatea persoanei de la data eliberării avizului.

În aceste condiţii ,se nasc următoarele întrebări:s-ar putea considera că un asemenea contract de muncă , chiar cu obţinerea ulterioară a avizului să fie sancţionat cu nulitatea absolută , pentru că la încheierea lui a lipsit un element esenţial ? Ar fi posibil ca nulitatea să rămână o nulitate iremediabilă?

Considerăm că din moment ce nulitatea nu a fost constatată în perioada în care avizul medical nu a existat , raţiuni puternice de protecţie a persoanei-găsită aptă să presteze munca-se opun ca respectivul contract să mai fie desfiinţat într-un moment în care toate condiţiile ar fi îndeplinite.

Deşi nulitatea ar fi iremediabilă potrivit dreptului civil,nulitatea contractului de muncă ar însemna ca sancţiunea să se îndrepte împotriva persoanei încadrate în muncă, adică să fie în neconcordanţă cu scopul de protecţie pe care îl avea dispoziţia încălcată.

Întrucât , prin ipoteză , un nou contract de muncă s-ar putea încheia valabil , singurul efect al nulităţii ar fi de a lipsi pe cel în cauză de drepturile derivând din contractul iniţial, ceea ce ar însemna abdicarea de la principiul de ocrotire al angajaţilor cu contract de muncă.

Tot preocuparea de ocrotire a angajatului,de data aceasta însă nu prin raportare nemijlocită la scopul dispoziţiei legale încălcate,ci prin raportare,în primul rând la scopul reglementării generale,adică la avantajele decurgând din calitatea de persoană angajată în muncă şi deci,la caracterul de protecţie pe care îl are dreptul muncii ca atare,trebuie să conducă la aceeaşi rezolvare-caracterul remediabil al nulităţii - şi în situaţiile în care ulterior încheierii

contractului,angajatul ar fi îndeplinit condiţiile de vechime în funcţie sau de vârstă.

În toate aceste situaţii şi în altele asemănătoare , deşi potrivit dreptului civil,contractul nu ar fi putut fi validat ,deoarece realizarea posterioară a condiţiilor legale nu a survenit în considerarea unor împrejurări existente în momentul încheierii lui, în dreptul muncii nulitatea este totuşi remediabilă, rezolvarea fiind impusă de caracterul de ocrotire şi eficienţă a drepturilor derivate din contractul de muncă, trăsătură dominantă a raporturilor juridice de muncă ce nu se regăseşte în dreptul civil[38].

Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.

Contractul individual de munca se încheie in baza consimtamantului partilor, în forma scrisa, în limba română.

Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului. Forma scrisa este obligatorie pentru incheierea valabila a contractului. Anterior inceperii activitatii, contractul individual de munca se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca.

Angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca. Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca constituie vechime in munca.

[38] Sanda Ghimpu,Alexandru Ţiclea, Dreptul muncii,Casa de editură şi presă „Şansa" SRL,1997,pag.237-281

UI 4.4. Paralela între nulitatea contractului individual de muncă şi rezilierea (desfacerea) acestuia

Nulitatea contractului de muncă este supusă normelor de drept comun, ţinându-de totodată seama de specificul raportului juridic de muncă[39].

Această rezolvare se impune deoarece nulitatea contractului de muncă pe de-o parte, şi desfacerea acestuia, pe de altă parte,constituie două instituţii juridice distincte. Un contract de muncă nu poate fi în acelaşi timp şi nul şi reziliat.

În timp ce rezilierea contractului de muncă constituie o modalitate prin care, după caz, pe calea unei manifestări de voinţă unilaterale sau bilaterale,încetează un contract de muncă valid, nulitatea este sancţiunea ce intervine în cazul contractului încheiat cu încălcarea unor condiţii de validitate[40].

U I 4.5. Cazuri de nulitate a contractului de muncă

Situaţiile în care poate interveni nulitatea contractului de muncă sunt diferite.

În examinarea trăsăturilor specifice ale nulităţii în dreptul muncii le vom prezenta pe cele care le considerăm mai importante din studierea practicii jurisdicţionale.

Constituie cauze de nulitate a contractului de muncă:

- Lipsa capacităţii juridice a angajatului (minor sub 16 ani şi respectiv sub 15 ani);
- Neîndeplinirea condiţiilor de vârstă cerute de lege pentru exercitarea unor funcţii;

[39] Ion Traian Ştefănescu,Dreptul muncii,Ed. Lumina,1992,pag 176
[40] Ion Traian Ştefănescu,Dreptul muncii,Ed.Lumina,1992,pag.178

- Încadrarea unei persoane care este incompatibilă potrivit unei prevederi exprese a legii sau împotriva căreia s-a pronunţat interdicţia de a ocupa o funcţie sau de a exercita o profesie;
- Neîndeplinirea condiţiilor de studii;
- Încadrarea fără examen sau concurs;
- Lipsa postului vacant în statul de funcţii;
- Neobţinerea avizelor cerute de lege pentru ocuparea unei funcţii sau exercitarea unei meserii;
- Existenţa unui viciu de consimţământ[41] .

Aşa cum am arătat ,spre deosebire de ceea ce constituie regula în materie de nulităţi a unui contract de drept civil,în cazul contractului de muncă,în principiu, nulitatea nu are efect retroactiv.

UI 4.6. Nulitatea absolută şi relativă în dreptul muncii

Nulităţile în dreptul muncii , ca şi în dreptul civil , se împart în absolute şi relative. Pentru determinarea caracterului relativ sau absolut se are în vedere natura dispoziţiei încălcate.

Atunci când interesul precumpănitor ocrotit prin acea dispoziţie este general, ne găsim în situaţia unei nulităţi absolute. Când interesul precumpănitor ocrotit este cel personal ,ne găsim în situaţia unei nulităţi relative.

Nulitatea absolută poate fi invocată de orice persoană interesată şi chiar din oficiu , pe când nulitatea relativă nu poate fi invocată decât de partea sau persoana ocrotită prin această sancţiune[42].

[41] Sanda Ghimpu,Ion Traian Ştefănescu,Şerban Beligrădeanu,Gh. Mohanu;Dreptul muncii-Tratat,Ed.Ştiinţifică şi Enciclopedică,Bucureşti,1978,pag.271
[42] Aurelian Ionaşcu,Drept civil-partea generală,E.D.P.,bucureşti,1963,pag.109

Nulitatea absolută,spre deosebire de cea relativă,poate fi invocată oricând. În dreptul comun,dreptul la acţiune în declararea nulităţii absolute este imprescriptibil (art.2 din Decretul 167/1958);în ceea ce priveşte dreptul la acţiune în anulare în caz de nulitate relativă,acesta este imprescriptibil.

Ori de câte ori părţile nu sunt de acord , nu poate exista nulitate fără o hotărâre judecătorească. Toate nulităţile sunt în această accepţie,nulităţi judiciare[43].

În ceea ce priveşte modul de valorificare a nulităţii în dreptul muncii,problema se pune în termeni identici atât pentru nulitatea absolută ,cât şi pentru cea relativă.

Angajatorul poate constata nulitatea contractului de muncă,dar o asemenea situaţie nu este definitivă. Dacă cealaltă parte recunoaşte existenţa cauzei nulităţii,aceasta îşi produce efectele,deoarece ambele părţi au înţeles să pună capăt raportului juridic de muncă.

În cazul în care cealaltă parte nu recunoaşte existenţa cauzei de nulitate, ea poate să sesizeze organul de jurisdicţie competent, în termenul prevăzut de lege.

UI 4.7.Condiţiile procedurale şi de formă privind constatarea nulităţii contractului individual de muncă

În secţiunea de mai sus am arătat că nulitatea poate fi constatată de comun acord de către părţile contractului. De asemenea, angajatorul poate constata prin actul emis de organul de conducere competent, nulitatea contractului.

În caz că părţile nu se înţeleg competenţa aparţine instanţei de judecată .

[43] Sanda Ghimpu ş.a,Tratat de dreptul muncii,E.D.P.,Bucureşti,1974,vol.I,pag.274

UI 4.8.Test de autoevaluare; *timp de lucru- 20 min.*

*1) Care sunt trăsăturile esenţiale ale nulităţii în dreptul muncii ?**3,5 p***

*2) Punctaţi principalele deosebiri între nulitatea în dreptul muncii şi nulitatea în dreptul civil ?**3 p.***

*3) Enumeraţi câteva cazuri ale nulităţii contractului individual de muncă? **2 p.***

*4) Cum se constată nulitatea contractului individual de muncă ?**1,5 p.***

UI 4.9. Rezumat

Nulitatea în dreptul muncii (fie că este relativă, fie că este absolută) se deosebeşte net de instituţia nulităţii din dreptul civil. Astfel, nulitatea în dreptul muncii îşi produce efectele numai pentru viitor (ex nunc) , nu şi pentru trecut (ex tunc).

De asemenea , nulitatea în dreptul muncii este remediabilă , putând fii acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiei legale care a fost încălcată iniţial.

Totodată, nulitatea în dreptul muncii este o nulitate parţială , afectând numai acele clauze (articole) care sunt contrare legii , pentru că sancţiunea nu este îndreptată împotriva actului juridic ci numai împotriva acelor efecte care au conttravenit scopului dispoziţiilor legale încălcate.

Bibliografie

Codul muncii, Legea nr. 53/2011,
Republicat in Monitorul Oficial nr. 345/2011

Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011 ,

Publicată in Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Alexandru Ţiclea*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2011
Tratat de dreptul muncii, *Ion Traian Ştefănescu,*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2010
Dreptul muncii, curs universitar, *Manta Pantelimon , Duvlea Cristina*
Editura Academică Brâncuşi, Tg-Jiu, 2011

UI 5. Modificarea contractului individual de muncă

UI 5.1. Scopul şi obiectivele unităţii

Potrivit art.41, alin.3 din Codul muncii modificarea contractului individual de muncă are în vedere următoarele elemente:

- Durata;
- Locul muncii;
- Felul muncii;
- Condiţiile de muncă;
- Salariul;
- Timpul de muncă şi timpul de odihnă;

Conform art. 41 , alin.1 modificarea contractului individual de muncă se face numai prin acordul părţilor, modificarea unilaterală fiind posibilă numai în condiţiile expres prevăzute de lege.

Aşa cum am arătat, modificarea contractului individual de muncă are în vedere următoarele elemente: durata, locul muncii, felul muncii, condiţiile

de muncă, salariul,timpul de muncă şi odihnă (cu condiţia informării salariatului) potrivit art. 17-19 Codul muncii .

UI 5.2. Delegarea

Delegarea reprezinta exercitarea temporara, din dispozitia angajatorului, de catre salariat, a unor lucrari sau sarcini corespunzatoare atributiilor de serviciu in afara locului sau de munca.[44]

Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice in 12 luni si se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegarii nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.

Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la o indemnizatie de delegare, in conditiile prevazute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil.[45]

UI 5.2.1.Trăsături caracteristice ale delegării:

- delegarea se poate dispune pentru realizarea unor sarcini de serviciu proprii unităţii delegante.

Desigur că delegarea presupune o deplasare , dar ea are loc în afara localităţii sau a locului de munca obişnuit si nu face parte din atribuţiile normale ,obişnuite ale salariatului înscrise ca atare , la început , în conţinutul contractului de munca.

[44] Art. 43 Codul muncii
[45] Art. 44 alin. 1, 2 Codul muncii

In ce priveşte existenţa intereselor de serviciu care să justifice delegarea, dreptul de a aprecia oportunitatea acestora aparţine conducerii unităţii care deleagă si nu este supusa cenzurii instanţelor judecătoreşti.

-delegarea se face numai pentru o perioada determinată de timp, de cel mult 60 zile calendaristice în 12 luni, putând fi prelungită cu acordul salariatului pentru perioade succesive cel mult încă 60 de zile.

Prevederea este limitativa si de strictă interpretare, astfel că depăşirea termenului loveşte cu nulitatea măsura ce se constituie într-un abuz care poate fi tratat ca atare.

-delegarea este obligatorie iar refuzul salariatului de a-i da curs poate fi apreciat ca o abatere disciplinară cu consecinţele de rigoare. Desigur , pentru a se întâmpla aceasta, măsura trebuie sa fie legală si sa se justifice prin interesele serviciului, nefiind posibila de exemplu aplicarea măsurii delegării ca o sancţiune administrativa sau disciplinara.

-delegarea trebuie sa îndeplinească si anume condiţii de formă .

Astfel, fiind hotărâtă de conducerea angajatorului, măsura trebuie sa se materializeze printr-un ordin de delegare ce se întocmeşte pe un formular tip care poartă in mod obligatoriu numărul si data emiterii. Cerinţa aceasta nu se transforma într-o condiţie *ad validitatem* a actului juridic al delegării ci se refera doar la dovada deplasării, a respectării disciplinei financiare pentru a se putea acorda drepturile băneşti solicitate.

- delegarea presupune existenţa unui acord prealabil între angajator şi unitatea la care este trimis salariatul. Acest acord trebuie să se refere la desfăşurarea muncii la locul delegării, precum şi la încetarea acesteia. Acordul nu este necesar în următoarele cazuri :

-când unitatea la care urmează să se facă delegarea este obligată prin lege să admită prezenţa salariatului delegat,

- când delegarea are loc la o subunitate sau la o formaţiune de lucru proprie.

UI 5.2.2. Efectele delegării

In primul rând , delegarea presupune o continuare a raportului juridic de muncă cu unitatea delegantă astfel ca salariatul se subordonează numai acestei unităţi si nu celei la care se efectuează delegarea. El îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul său de muncă.

Pe timpul delegării nu pot interveni modificări in funcţia, gradul,treapta profesională sau salariul celui angajat . Răspunderea disciplinara si patrimonială a salariatului nu poate fi antrenată decât faţă de unitatea delegantă. Este adevărat că salariatul care se află in delegaţie are obligaţia sa respecte normele de disciplină ,de protecţia muncii etc.,de la unitatea unde se deplasează ,dar eventuala încălcare a lor atrage răspunderea numai fatâ de unitatea la care este angajat(si care l-a delegat). In situaţia cauzării unui prejudiciu ,in cursul executării sarcinilor de serviciu de către salariatul care se afla in delegaţie la unitatea unde se face deplasarea ,acesta se recuperează de câtre ultima unitate de la prima ,urmând ca aceasta sa se întoarcă cu acţiune in regres împotriva salariatului.

UI 5.2.3. Delegarea încetează in următoarele situaţii :

- la expirarea termenului pană la care a fost dispusă ;
- dupa executarea lucrărilor sau îndeplinirea sarcinilor care au facut obiectul delegarii;
- ca urmare a incetarii contractului de munca al salariatului aflat in delegatie;
- prin denuntarea contractului de munca de catre persoana delegata (demisia salariatului),
- prin revocarea măsurii de către angajator.

UI 5.3. Detaşarea (art. 45 Cod muncii)

Detaşarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executarii unor lucrari in interesul acestuia. În mod exceptional, prin detaşare se poate modifica şi felul muncii, dar numai cu consimţământul scris al salariatului.

Poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 1 an , iar prelungirea detaşării este posibilă numai din motive obiective ce impun prezenta salariatului la acel angajator si cu acordul ambelor parţi, din 6 în 6 luni.

Conform art. 46 alin 3 din Cod, salariatul poate refuza detaşarea dispusa de angajator , numai în mod excepţional si pentru motive personale temeinice.

UI 5.3.1. Trăsături care sunt de esenţa acestei instituţii.

a) detaşarea este un act de dreptul muncii pe care salariatul are obligaţia să-l execute in virtutea consimţământului prealabil dat la încheierea contractului individual de munca , refuzul de a da curs ordinului de detaşare putând atrage sancţiuni disciplinare ,inclusiv aplicarea sancţiunii maxime : desfacerea disciplinară a contractului de muncă. Dacă este făcută cu respectarea legii (fiind in interesul serviciului) măsura obligatorie a detaşării exclude posibilitatea cenzurării ei de către instanţa de judecata . Dacă este însă dată cu încălcarea aspectelor legale aşa de evident încât loveşte cu nulitatea măsura ,afectând însăşi stabilitatea contractului de munca , fiinţa acestuia, atunci măsura detaşării poate fi atacata la organele de jurisdicţie.

Aşa de exemplu ,daca s-a dispus detaşarea ca o sancţiune disciplinară (fără sa fie vorba de acele acte normative care reglementează expres aceasta

posibilitate) sau măsura a fost luată pe o perioadă nedeterminată de timp(ceea ce echivalează cu modificarea nelegală a locului sau felului muncii si deci cu desfacerea abuzivă a contractului de muncă) în mod indubitabil se poate apela la instanţele judecătoreşti pentru a se intra in legalitate.

b) Ca şi delegarea, **detaşarea se dispune pe o perioadă determinată de timp, de cel mult un an**. In mod exceptional, perioada detasarii poate fi prelungita pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detasarea, cu acordul ambelor parti, din 6 in 6 luni

Sunt si acte normative speciale (cu referire la judecători,procurori,cadre didactice etc.) care reglementează posibilitatea detaşării pe perioade mai mari de timp ,dar termenele acestea sunt prevăzute expres si nu pot fi depăşite sub nici o forma.

c) Contractul individual de munca cu unitatea cedenta rămâne in fiinţa dar se suspenda in timp ce se încheie un nou contract de munca cu unitatea la care se face detaşarea,ceea ce înseamnă ca se realizează o cesiune temporară si parţială a acestui contract între cele doua unităţi.

d) Răspunderea juridica în dreptul muncii se angajează in principal faţă de unitatea la care s-a făcut detaşarea.

Aceasta ca urmare a faptului că, odată realizată detaşarea ,salariatul se încadrează pe un anumit post la noua unitate , se integrează in colectivul de munca al unităţii care l-a preluat si se subordonează conducerii acesteia,fiind obligat sa respecte normele si disciplina specifică din noua unitate.

Totuşi în privinţa angajării răspunderii disciplinare se impun câteva nuanţări. Astfel, unitatea la care s-a făcut detaşarea va putea aplica orice

sancţiune ,evident cu condiţia ca perioada cât se aplică aceasta sa nu depăşească însăşi perioada de detaşare. În literatura juridică s-a exprimat părerea că aplicarea unor sancţiuni pecuniare precum retragerea pe timp de cel mult 3 luni a unui grad sau treaptă profesională ori reducerea salariului cu 5-10% precum si retrogradarea în funcţie sau categorie este tot de competenţa unităţii cedente[46]

Însăşi esenţa instituţiei detaşării exclude o asemenea ipoteză. Astfel, este în afara de orice îndoiala ca are loc suspendarea contractului individual de muncă cu unitatea cedentă .Pe de alta parte are loc încheierea unui nou contract de muncă cu unitatea la care se face detaşarea ,faţă de a cărei conducere se subordonează şi în al cărui colectiv de muncă se integrează. Toate acestea duc la singura concluzie logica, raţională si judicioasă, că sancţiunile disciplinare trebuie aplicate de unitatea la care s-a făcut detaşarea si unde se prestează efectiv activitatea. Din moment ce normele de disciplină ale acestei unităţi au fost încălcate,este firesc ca ea sa aibă posibilitatea de a-l sancţiona pe cel care le-a încălcat.

Este intr-adevărat discutabilă posibilitatea din partea unităţii la care s-a făcut detaşarea de a aplica sancţiunea suprema-desfacerea disciplinară a contractului de munca- ceea ce ar presupune încetarea raporturilor de muncă cu aceasta din urmă unitate.

Argumentele pe care le-am dezvoltat (care se referă în principal la logica juridică a lucrurilor) ,dar si altele care ţin de latura practică a lor, ne îndeamnă însă să credem că chiar si sancţiunea desfacerii contractului de muncă poate fi luată de unitatea la care s-a făcut detaşarea.

S-ar putea obiecta ca este in fiinţă un contract de muncă cu unitatea cedentă, care nu poate fi desfăcut de unitatea la care s-a făcut detaşarea.

[46] S.Ghimpu si A.Ţiclea ,op.cit.,din 2000,pag 240,si D.Firoiu,op.,din 1999 pag 243.

Nici nu se pune problema însa in acest mod. Contractul de muncă desfăcut ca urmare a sancţiunii disciplinare este cel cu unitatea la care s-a făcut detaşarea ,astfel că aceasta este practic o modalitate de încetare a detaşării,urmând sa fie preluat raportul juridic de muncă (raport care nu a încetat niciodată)cu unitatea cedentă . Încetarea raporturilor juridice cu unitatea la care s-a făcut detaşarea nu poate (şi nu trebuie) să presupună că automat încetează contractul de munca cu unitatea cedentă . Aceasta pentru că detaşarea este o modificare –sui generis- a contractului de muncă : presupune încheierea unui nou contract de muncă cu unitatea la care s-a făcut detaşarea,dar in acelaşi timp nu încetează nici contractul de muncă cu unitatea cedentă. Nici sub aspect practic lucrurile nu pot avea o altă logică. Abaterea disciplinară gravă sau abaterile repetate care fac imposibilă continuarea raporturilor de muncă sunt săvârşite in unitatea unde salariatul lucrează si faţă de care a încălcat disciplina muncii deci la unitatea la care a fost detaşat. Aceasta este competentă (si are posibilitatea efectivă) să efectueze cercetarea prealabila, să stabilească concret împrejurările in care s-a produs abaterea disciplinară, să aprecieze în funcţie de aceasta, gravitatea abaterii si ca atare să adopte, în termenele prevăzute de lege, sancţiunile disciplinare.

Soluţia care ar presupune competenţa de aplicare a sancţiunilor disciplinare de către unitatea cedentă are serioase inconveniente, nu numai de natură juridică ci si practice. Astfel este destul de dificil , dacă nu imposibil , ca în termenele si cu procedura prevăzută de lege, să se efectueze ancheta administrativă (inclusiv ascultarea salariatului) de către unitatea la care a fost detaşat şi la care lucrează acesta si să înainteze întreaga documentaţie către unitatea cedentă, urmând ca aceasta sa hotărască pe baza

unor acte probatorii care nu-i aparţin si care au fost instumentate de altcineva.

În privinţa răspunderii patrimoniale, lucrurile sunt clare în sensul că totalitatea autorilor din literatura juridică converg , pe bună dreptate ,spre soluţia angajării acestei răspunderi faţă de unitatea cesionară prejudiciată.

UI 5.3.2. Încetarea detaşării

Detaşarea încetează in următoarele ***cazuri:***

- la expirarea termenului prevăzut in dispoziţia de detaşare
- revocarea măsurii detaşării de către unitatea cedentă
- prin încetarea prin acordul parţilor a contractului de munca cu unitatea cedentă ;in aceasta situaţie nu este necesar consimţământul unitaţii (la care s-a făcut detaşarea) dar ea va trebui sa opteze ca salariatul sa rămână în continuare angajat prin încheierea unui nou contract de muncă pe durata nedeterminată sau determinată, ori pur si simplu , sa înceteze definitiv raporturile temporare de muncă prin încetarea de drept , a detaşării (ca urmare a rezilierii contractului de muncă cu unitatea cedentă) ;
- prin încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului (cu acordarea preavizului legal adresat unitarii cedente, adus la cunoştiinţă si unităţii cesionare);
- prin desfacerea disciplinară a contractului de muncă de către unitatea la care s-a făcut detaşarea ori prin revocarea, din motive justificate , de către aceasta a măsurii detaşării,
- la expirarea termenului prevăzut în contractul individual de muncă în cazul în care a fost încheiat pe o durată determinată,
- in situaţia in care unitatea cedentă se reorganizează sau se dizolvă ori îşi încetează activitatea din alte cauze obiective ;în acest caz salariatul poate să

opteze pentru un transfer la altă unitate ori sa încheie un alt contract pe durată determinată sau nedeterminată cu unitatea cesionară.

UI 5.4. Trecerea temporară în altă muncă este definită ca modificarea unilaterală a contractului inividual de muncă în temeiul căruia salariatul îndeplineşte , într-o perioadă determinată , o altă funcţie sau meserie decât cea prevăzută în contract şi care trebuie să corespundă calificării sale profesionale.

Ca excepţie , această măsură e posibilă şi fără consimţământul celui în cauză.

Trecerea temporară poate fi realizată în două situaţii :

a**) când e necesar consimţământul special al salariatului:**

-numirea unui înlocuitor cu delegaţie,

- înlocuirea unei persoane care lipseşte temporar de la serviciu şi căruia angajatorul este obligat să-i păstreze temporar postul.

b) când măsura e obligatorie pentru salariat ;

Art. 48 Codul muncii , prevede că angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii , fără consimţământul salariatului în cazul :

- unor situaţii de forţă majoră ,
- cu titlul de sancţiune disciplinară, când angajatorul în conformitate cu art. 264 alin. 1 lit. c) Codul muncii , aplică sancţiunea retrogradării din funcţie,
- ca măsură de protecţie a salariatului ; intervine pe baza recomandării medicale că salariatul trebuie să presteze o muncă mai uşoară ,
- pensionarii de invaliditate de gradul III.

Trecerea temporară în altă muncă se poate definitiva prin dispoziţia angajatorului cu condiţia expresă ca persoana în cauză să îndeplinească toate cerinţele legale referitoare la studii şi stagiu, iar angajatorul să fi

indeplinit formalităţile prevăzute de actele normative pentru ocuparea funcţiei.

UI 5.5 Test de autoevaluare; *timp de lucru-20 minute*

1) Ce presupune modificarea contractului individual de muncă ? ***3 p.***

2) Enumeraţi trăsăturile caracteristice ale delegării? ***2,5p.***

3) Enumeraţi trăsăturile caracteristice ale detăşării? ***2,5 p.***

4) Care este deosebirea dintre delegare şi detaşare ? ***2 p.***

Rezumat

Modificarea contractului individual de muncă se poate face, de regulă numai prin acordul părţilor , modificarea unilaterală fiind posibilă doar în condiţiile prevăzute de lege. Situaţiile de modificare temporară a contractului individual de muncă au în vedere delegarea , detaşarea şi trecerea temporară în altă muncă.

Delegarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 60 de zile caledaristice în 12 luni, putând fi prelungită numai cu acordul salariatului şi presupune menţinerea raportului juridic de muncă cu unitatea delegantă , faţă de care se poate antrena şi raspunderea jurridică patrimonială, disciplinară etc.

Spre deosebire de delegare, detaşarea se poate dispune pe o perioadă de cel mult 1 an sau prelungirea se poate face cu acordul ambelor părţi din 6 în 6 luni.

Specific detaşării este că, în afara contractului individual de muncă cu unitatea cedentă care rămâne în fiinţă, dar se suspendă se încheie un alt

contract individual de muncă cu unitatea cesionară care este în executare şi faţă de care salariatul va putea răspunde disciplinar, patrimonial etc.

Bibliografie minimală

Codul muncii, Legea nr. 53/2011,
Republicat in Monitorul Oficial nr. 345/2011

Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011 ,

Publicată in Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Alexandru Ţiclea*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2011
Tratat de dreptul muncii, *Ion Traian Ştefănescu,*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2010
Dreptul muncii, curs universitar, *Manta Pantelimon , Duvlea Cristina*

Editura Academică Brâncuşi, Tg-Jiu, 2011

UI 6. Suspendarea contractului individual de muncă

UI 6.1.Scopul şi obiectivele unităţii

Prin parcurgerea acestei unitţi studenţii vor cunoaşte cazurile în care poate interveni suspendarea raportului de muncă, fie că este o suspendare de drept, din iniţiativa salariatului, din iniţiativa angajatorului şi chiar o suspendare prin acordul părţilor.

UI 6.2. Noţiunea suspendării.

Executarea contractului individual de muncă reprezintă un proces ce se desfăşoară în timp. In acest interval pot interveni anumite împrejurări, prevăzute de lege, care să împiedice temporar înfăptuirea obiectului şi

efectelor contractului, deci a obligaţiilor reciproce ale părţilor. Din aceste cauze survine suspendarea acestuia [47].

Instituţia suspendării constituie una din modalităţile prin care dreptul muncii asigură protecţia (ocrotirea) salariatului.

Suspendarea contractului este în realitate o suspendare a principalelor sale efecte -prestarea, muncii şi plata acesteia - ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viaţă. Ea se deosebeşte de încetarea contractului de muncă, care presupune dispariţia efectelor sale.

Suspendarea reprezintă un rezultat determinat de aplicarea şi funcţionarea a două principii fundamentale din dreptul muncii şi anume:
- stabilitatea raporturilor de muncă, care impune cu necesitate menţinerea în fiinţă a contractului;
- caracterul sinalagmatic al acestui contract care presupune prestaţii succesive, iar atunci când o parte încetează în mod temporar executarea obligaţiilor asumate, cealaltă trebuie 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 prestaţiilor prin care, în mod normal, se realizează însuşi obiectul acestuia de către salariat, vom asista şi la întreruperea temporară a prestaţiilor corelative din partea angajatorului.

Pentru ca neîndeplinirea prestaţiilor să ducă la suspendarea contractului şi nu la încetarea acestuia, este neapărat necesar ca neexecutarea să fie temporară (trecătoare) şi să nu aibă caracter culpabil. In cazul când

[47] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Ticlea, Dreptul muncii, Ediţia a ll-a, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p. 290 şi următoarele

această condiţie nu este îndeplinită, contractul de muncă nu va fi suspendat, ci va înceta.

Cu titlu de excepţie însă, suspendarea contractului se poate datora culpei angajatorului, şi anume în cazul anulării măsurii concedierii salariatului. Pe perioada de la data desfacerii şi până la reintegrarea în muncă a celui în cauză contractul de muncă se află în situaţia juridică de suspendare.

Pentru definirea exactă a noţiunii de suspendare, trebuie menţionat că nu în toate cazurile în care salariatul nu prestează munca este vorba de suspendarea contractului. Prin însăşi 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 sfârşitul 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 fireşti ale muncii pentru ca salariatul să-şi poată reface forţa de muncă şi ţin de însuşi specificul contractului respectiv.

Neîndeplinirea temporară a executării prestaţiilor de către salariat poate fi generată de diverse cauze, unele rezidând din voinţa părţilor, altele acţionând independent, fiind exterioare voinţei lor. Tot astfel, se pot deosebi cazuri în care suspendarea[48] îşi are sursa numai în voinţa unei părţi sau împrejurări ce sunt determinate de fapta terţilor.

Există, prin urmare, mai multe **cazuri de suspendare** şi anume:

- *suspendarea de drept;*
- *suspendarea din iniţiativa salariatului;*
- *suspendarea din iniţiativa angajatorului;*
- *suspendarea prin acordul părţilor;*

[48] A se vedea art.49 alin.1 din Codul muncii

UI 6.3. Suspendarea de drept.

Intervine în virtutea legii, din pricina unor împrejurări ce, independent de voinţa părţilor, fac cu neputinţă prestarea muncii. Potrivit art. 50 din Codul muncii, **contractul se suspendă de drept** în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantina;

d) abrogat prin Legea 46/2011

e) exercitarea unei funcţii în cadrul autorităţii executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

f) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

g) forţa majoră;

h^1) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;

h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

a) Concediul de maternitate.

Pentru protejarea sănătăţii mamei şi copilului, în conformitate cu dispoziţiile Capitolului IV al Ordonanţei de urgenţă a Guvernului

nr.111/2010[49], femeilor însărcinate li se acordă concediu pentru sarcină şi lăuzie pe o perioadă de 126 zile calendaristice [art. 23 alin. (1)][50].

Concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naştere, iar concediul de lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naştere. Cele două concedii se compensează între ele, în funcţie de recomandarea medicului şi de opţiunea persoanei beneficiare.

Totuşi, art. 24 alin. 2 al aceleiaşi ordonanţe[51] dispune că durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice.

Persoanele cu handicap asigurate beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină.

In cazul în care copilul se naşte mort sau moare în perioada concediului de lăuzie, indemnizaţia de maternitate se acordă pe toată durata acestuia [52].

Mamicile pot alege intre:

1. concediu de cresterea copilului pana la 1 an, caz în care au următoarele drepturi:

- indemnizatie în cuantum de 75% din media veniturilor nete realizate pe ultimele 12 luni,

- indemnizatia nu poate fi mai mica de 600 lei si nici mai mare de 3400 lei,

[49] privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, emitent Guvernul României publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010

[50] Reglementarea noastră este conformă cu dispoziţiile Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 183 din 2000 privind revizuirea Convenţiei asupra protecţiei maternităţii din 1952, ratificată de România prin Legea nr. 452/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 535 din 23 iulie 2002).

[51] A se vedea şi Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003),

[52] Alexandru Ţiclea, Concedii şi indemnizaţii de asigurări sociale de sănătate, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006, p. 23.

- au dreptul la concediu fara plata pentru cresterea copilului pana la 2 an,i

- daca revin la servicu mai devreme primesc stimulent de 500 lei lunar pana la implinjirea varstei de 2 ani a copilului,

- angajatorul nu poate sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu cat mamicile se afla in concediul de crestrea copilului, in perioada in care primesc stimulentul pentru revenirea mai devreme la serviciu si nici in periaoda de 6 luni dupa revenirea definitiva la locul de munca

2. concediu de crestere a copil pana la 2 ani, caz în care au următoarele drepturi:

- indemnizatie cuantum de 75% din media veniturilor nete realizate pe ultimele 12 luni,

- indemnizatia nu poate fi mai mica de 600 lei si nici mai mare de 1200 lei.

3. Pentru copilul cu handicap

- concediu pana la 3 ani,

- indemnizatie cuantum de 75% din media veniturilor nete realizate pe ultimele 12 luni,

- indemnizatia nu poate fi mai mica de 600 lei si nici mai mare de 3400 lei,

- daca revin la servicu mai devreme primesc stimulent de 500 lei lunar pana la implinjirea varstei de 3 ani a copilului,

- angajatorul nu poate sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu cat mamicile se afla in concediul de crestrea copilului, in perioada in care primesc stimulentul pentru revenirea mai devreme la serviciu si nici in perioada de 6 luni dupa revenirea definitiva la locul de munca.

In Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional s-a prevăzut că în cazul în care salariata se află în concediu de maternitate, unitatea va compensa pe o anumită perioadă diferenţa dintre salariul de bază individual avut şi indemnizaţia legală la care are dreptul. Perioada în care se acordă compensarea se stabileşte prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, dar nu va fi mai mică de 6 săptămâni (art. 66).

Intrucât reglementările legale nu exceptează de la acordarea acestui concediu pe femeile încadrate în muncă pe durată determinată, şi contractul de muncă al acestora se suspendă pe durata concediului de maternitate, chiar dacă termenul pentru care a fost încheiat a expirat înainte de împlinirea celor 126 de zile de concediu.

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

Distinct de concediul de maternitate, prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 se prevede acordarea concediului de risc maternal[53] , în situaţia în care salariata desfăşoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii şi alăptării, iar angajatorul, din motive justificate, nu poate să-i modifice corespunzător condiţiile şi/sau orarul de muncă ori să o repartizeze la un alt loc de muncă (art. 9).

b) Concediul pentru incapacitate temporară de muncă

Contractul se suspendă pe perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, datorită unei boli obişnuite sau

[53] A se vedea şi art. 31 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005

profesionale, ori a unui accident (de muncă sau în afara muncii). In astfel de situaţii, salariatul este în imposibilitate să presteze munca din motive independente de voinţa sa, ceea ce determină şi neplata salariului pe întreaga perioadă a incapacităţii. El va fi totuşi îndrituit să primească o indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă.

Acordarea concediului pentru incapacitate temporară de muncă se face în condiţiile prevăzute de art. 12-17 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005. Art. 12 al acestei ordonanţe prevede că: „Indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă se suportă după cum urmează:

A. de către angajator, din prima zi până în a 5-a zi de incapacitate temporară de muncă:

B. din bugetul Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate, începând cu:

a) ziua următoare celor suportate de angajator, conform lit. A, şi până la data încetării incapacităţii temporare de muncă a asiguratului sau a pensionării acestuia;

b) prima zi de incapacitate temporară de muncă, în cazul persoanelor asigurate".

Durata de acordare a indemnizaţiei pentru incapacitate temporară de muncă este mai mare în cazul unor boli speciale şi se diferenţiază astfel:

a) un an, în intervalul ultimilor doi ani, pentru tuberculoză pulmonară şi unele boli cardiovasculare, stabilite de Casa Naţională de Asigurări de Sănătate cu acordul Ministerului Sănătăţii;

b) un an , cu drept de prelungire pana la un an si 6 luni de catre medicul expert al asigurarilor sociale in intervalul ultimilor

2 ani pentru tuberculoza meningeala, peritoneala;

c) un an si 6 luni , in intervalul ultimilor doi ani pentru tuberculoza pulmonara operata si osteoarticulara;

d) sase luni , cu posibilitatea de prelungire pana la maxim un an , în intervalul ultimilor 2 ani cu avizul medicului expert al asigurarilor sociale.

Suspendarea contractului durează până la însănătoşirea salariatului şi redobândirea capacităţii de muncă.

Totuşi, art. 13 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 prevede că durata de acordare a indemnizaţiei este de cel mult 183 zile în interval de un an, socotit din prima zi de îmbolnăvire. Incepând cu a 91-a zi concediul se poate prelungi până la 183 de zile, de către medicul specialist , cu avizul medicului expert al asigurarilor sociale.

Daca bolnavul nu este recuperat la expirarea duratelor de acordare a indemnizatiei, medicul curant propune pensionarea de invaliditate.

In situatii temeinic motivate de posibilitatea recuperarii , medicul primar si medicul specialist dupa caz, poate propune prelungirea concediului medical peste 183 de zile , in scopul evitarii pensionarii de invaliditate si pentru mentinerea asiguratului in activitate.

Medicul expert al asigurarilor sociale decide prelungirea concediului sau continuarea programului recuperator , reducerea programului de lucru , reluarea activitatii in raport de pregatirea profesionala si de aptitudini ori pensionarea de invalididate.

e)Serviciul militar

Desi serviciul militar obligatoriu fost desfiintat de la 1 ianuarie 2007[54], iar actualul Cod al muncii nu-l mai menţionează printre cazurile de suspendare există posibilitatea îndeplinirii unor funcţii militare în calitate de rezervişti voluntari pe bază de contract.

Astfel, art. 73 din Legea nr. 446/2006 privind pregătirea populaţiei pentru apărare[55] dispune menţinerea contractelor de muncă ale salariaţilor chemaţi pentru îndeplinirea serviciului militar în termen ori pentru concentrare. Posturile acestora pot fi ocupate pe timpul cât titularii lor îndeplinesc serviciul militar numai pe baza unor contracte individuale de muncă pe durată determinată.

Tot astfel, conform dispoziţiilor Legii nr. 384/2006 privind statutul soldaţilor şi gradaţilor voluntari[56] raporturile de muncă sau raporturile de serviciu, după caz, ale salariaţilor care au semnat contracte ca rezervişti voluntari (în calitate de soldaţi sau gradaţi) cu unităţi militare pentru a îndeplini funcţii militare în calitate de rezervişti voluntari se suspendă pe perioada îndeplinirii îndatoririlor militare care presupun absenţa de la locul de muncă.

Angajatorul este obligat să păstreze locul de muncă şi funcţia persoanelor respective pe toată durata în care îşi îndeplinesc îndatoririle militare, ori de câte ori acestea sunt prevăzute prin contractul cu unitatea militară.

Se prevede că raporturile de muncă sau raporturile de serviciu ale persoanelor menţionate nu pot înceta decât ca urmare a dizolvării

[54] Prin Legea nr. 395/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1155 din 20 decembrie 2005).
[55] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 990 din 12 decembrie 2006
[56] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 868 din 24 octombrie 2006

operatorilor economici ori a desfiinţării instituţiilor publice. În aceste situaţii, agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, sau Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici vor asigura, cu prioritate, plasarea celor în cauză în alte locuri de muncă şi funcţii echivalente, în aceeaşi localitate, potrivit pregătirii şi capacităţii profesionale ori, gratuit, reconversia profesională pentru profesiuni care sunt cerute pe piaţa forţei de muncă (art. 57 din Legea nr. 384/2006).

Angajatul este obligat să anunţe angajatorul despre prezentarea sa la concentrări de instrucţie în unităţile militare cu cel puţin 45 de zile înainte de data prezentării la concentrare şi să-i prezinte acestuia documentele justificative (art. 58).

Pentru fiecare angajat chemat la instruire sau concentrare, angajatorul primeşte o compensaţie financiară (art. 59).

e) Exercitarea unor funcţii în cadrul autorităţii executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului.

In acest caz, este vorba de contractele individuale de muncă ale salariaţilor care, la un moment dat, au fost aleşi sau numiţi în funcţii de demnitate publică, în Parlament, Guvern, consilii judeţene sau locale, prefecturi, primării, etc.

Consecinţă a îndeplinirii oricăreia din aceste funcţii, contractul de muncă nu încetează, ci se suspendă, pe perioada îndeplinirii mandatului, urmând ca executarea lui să reînceapă după expirarea acestui mandat. Este posibil însă ca acel contract să nu se suspende, ci să-şi producă în continuare efectele, în condiţiile unui cumul de funcţii, dacă legea specială prevede o atare posibilitate. De pildă, privind senatorii şi deputaţii, art. 7 din Legea nr.

40/1991[57] prevede că pe durata mandatului respectiv, contractul de muncă al acestora se suspendă, cu excepţia cazurilor în care Biroul permanent, la cererea senatorului sau deputatului decide altfel.

Deputaţii şi senatorii intră în exerciţiul mandatului la data întrunirii legale a Camerei din care fac parte, sub condiţia validării şi a depunerii jurământului.

Calitatea de deputat sau de senator încetează la data întrunirii legale a Camerelor nou alese sau, în caz de demisie, de pierdere a drepturilor electorale, de incompatibilitate sau de deces (art. 70 alin. 2 din Constituţie).

Perioada exercitării mandatului de parlamentar va fi luată în calcul pentru stabilirea vechimii în muncă, iar la capătul acesteia, revenind la locul de muncă, fostul senator sau deputat va fi îndriduit la un salariu cel puţin egal cu cel pe care l-ar fi avut dacă contractul de muncă nu ar fi fost suspendat, iar salariatul ar fi continuat să presteze munca în tot acest interval.

Desigur că nu este posibilă desfacerea contractului de muncă din iniţiativa unităţii pe motivul exercitării mandatului de senator sau de deputat.

Pe postul devenit temporar vacant va fi încadrată o altă persoană numai cu contract de muncă pe perioadă determinată.

f) Indeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicate.

Nu doar Codul muncii, ci şi **Legea nr.62/2011**[58] a dialogului social reglementează acest caz de suspendare de drept a contractului de muncă;

[57] Cu privire la salarizarea Preşedintelui şi Guvernului României, precum şi a personalului Preşedinţiei, Guvernului şi a celorlalte organe ale puterii executive (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 162 din 14 iulie 1993), modificată ulterior

[58] publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.322 din 10 mai 2011 .

este situaţia persoanelor din organele de conducere salarizate de sindicate. Pe perioada cât îşi îndeplinesc mandatul cu care au fost investite, acestor persoane li se suspendă (de drept) contractul de muncă.

Conform textului legal, persoana în cauză îşi păstrează funcţia şi locul de muncă anterior, precum şi vechimea în muncă; pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract de muncă pe durată determinată. La revenirea pe post (după încetarea funcţiei sindicale) i se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obţinut în condiţiile de continuitate la acest loc de muncă.

e)Forţa majoră.

În doctrină[59] , forţa majoră este considerată o împrejurare externă, absolut imprevizibilă şi invincibilă; deci, ea nu poate fi nici prevăzută şi nici înlăturată, fiind un fapt exterior celui afectat de acea împrejurare. Aprecierea invincibilităţii se realizează in abstracto, având în vedere condiţia şi posibilitatea unei persoane capabile care depune diligenta şi prudenţa maximă de care este în stare.

În mod normal, în cadrul raporturilor contractuale, forţa majoră exonerează de răspundere debitorul care nu şi-a executat obligaţiile sale din cauza apariţiei, după momentul încheierii contractului, a unui obstacol extern, imprevizibil şi irezistibil.

Sunt considerate cauze de forţă majoră: catastrofele naturale (cutremure, secetă, inundaţii, furtuni); criza gravă de materii prime, dificultăţi în aprovizionare şi transport; deteriorarea utilajelor de producţie; conflictele de muncă (grevele) etc.

[59] A se vedea: Traian Ionaşcu, Eugen A. Barasch, Forţa majoră în executarea contractului economic, în „Studii şi cercetări juridice" nr. 3/1964, p. 380; Sergiu Deleanu, Cauza de forţă majoră în contractele de comerţ internaţional, în „Revista de drept comercial" nr. 6/1995, p. 61

Aşadar, unele din aceste împrejurări constituie cauze de forţă majoră în ceea ce priveşte executarea contractului individual de muncă. La acestea pot fi adăugate şi altele, de exemplu: incapacitatea temporară de muncă, condiţii meteorologice nefavorabile etc.

Sigur că forţa majoră trebuie dovedită de partea care o invocă. Deoarece în perioada cât acţionează forţa majoră prestarea muncii este imposibilă, contractul este suspendat în virtutea legii.

Deşi, conform art. 51 lit. f din Codul muncii, participarea la grevă este o situaţie de suspendare a contractului de muncă din iniţiativa salariatului, totuşi greva, pentru neparticipanţii la aceasta, constituie o cauză de forţă majoră, ca şi pentru angajator, de altfel.

h) Arestarea preventivă a salariatului.

Codul de procedură penală reglementează atât arestarea preventivă a învinuitului (art. 146 Cod pr.penala), cât şi cea a inculpatului (art. 148 Cod pr.pen.). Măsura poate fi luată de instanţă, la propunerea procurorului. Durata arestării inculpatului nu va putea depăşi 30 de zile (art. 149 alin. 1 Cod pr.pen.) şi poate fi prelungită de către instanţa de judecată (art. 159 Cod pr.pen.).

Aşadar, pe perioada arestării preventive a salariatului operează suspendarea de drept a contractului său de muncă. Acesta este în imposibilitate de a presta munca şi, drept consecinţă, nu va primi salariul.

Suspendarea durează până la încetarea arestării, clasarea, scoaterea de sub urmărire, încetarea acesteia (art. 11 din Codul de procedură penală), dată de la care salariatul trebuie să revină la locul său de muncă.

Dacă însă arestarea preventivă depăşeşte 30 de zile, angajatorul este îndreptăţit, în temeiul art. 61 lit. b din Codul muncii1, să dispună concedierea acelui salariat.

Se impune subliniat că în cazul arestării preventive, cel în cauză se bucură de prezumţia de nevinovăţie; nu întotdeauna arestarea preventivă duce la stabilirea vinovăţiei persoanei respective. Dacă salariatul va fi găsit nevinovat, pe perioada suspendării contractului său de muncă aplicarea art. 49 alin. 4 din Codul muncii rămâne fără obiect şi, ca atare, i se cuvin toate drepturile (inclusiv salariale) de care a fost lipsit pe durata de timp respectivă[60] .

i) Alte cazuri, expres reglementate, de suspendare a contractului individual de muncă.

Sunt mai multe acte normative care prevăd, în unele cazuri, suspendarea contractului individual de muncă. Vom menţiona unele dintre acestea. Potrivit Legii nr. 31/1990 privind societăţile comerciale[61]:

- în cazul în care administratorii au fost desemnaţi dintre salariaţii societăţii, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului (art. 1371 alin. 3);
- dacă adunarea generală decide să pornească acţiune în răspundere împotriva directorilor, aceştia sunt suspendaţi de drept din funcţie până la rămânerea irevocabilă a hotărârii (art. 155 alin. 5).

În temeiul prevederilor Legii nr. 215/1997 privind Casa Socială a Constructorilor[62] contractele individuale de muncă ale salariaţilor din

[60] Ovidiu Ţinca, Unele observaţii referitoare la suspendarea contractului individual de muncă, în „Dreptul" nr. 5/2006, p. 71

[61] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 441/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 955 din 28 nov. 2006

activitatea de construcţii se suspendă pe perioada nominalizării lor de către consiliile de administraţie ale agenţilor economici cu acordul organizaţiilor sindicale legal constituite şi reprezentative la nivel de ramură [art. 14 alin. (2)].

Salariaţii beneficiază de o indemnizaţie reprezentând o sumă impozabilă, al cărei cuantum lunar este de 75% din media pe ultimele 3 luni a salariului de bază brut. Perioada de acordare a indemnizaţiei nu poate fi mai mare de 90 de zile calendaristice în intervalul 1 noiembrie al anului de întrerupere a activităţii - 31 martie al anului următor.

Pe perioada respectivă salariaţii rămân la dispoziţia agenţilor economici; contractele lor de muncă nu pot înceta pentru motive legate de restrângerea sau încetarea activităţii.

Prevederile Legii nr. 215/1997 sunt aplicabile numai salariaţilor agenţilor economici care au făcut dovada că sunt membri ai Casei Sociale a Constructorilor şi au contribuit la constituirea fondului necesar pentru plata indemnizaţiilor menţionate.

Pe durata întreruperii activităţii şi deci a suspendării contractelor de muncă, salariaţii beneficiază de vechime în muncă şi de drepturi de asigurări sociale[63].

Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii[64] prevede suspendarea de drept a contractelor individuale de muncă a celor ce ocupă funcţia de manager şi de membru în consiliul director al unităţilor sanitare, aceştia desfăşurându-şi activitatea în baza contractelor de management,

---

[62] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 22 decembrie 1997, modificată şi completată ulterior ,

[63] Ion Traian Ştefănescu, Tratat de dreptul muncii, p. 199-200;

[64] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 28 aprilie 2006, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 264/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 503 din 27 iulie 2007).

respectiv de administrare (art. 111 alin. 9, alin. 11; art. 178 alin. 5, art. 179 alin. 6). Prin Ordonanţa Guvernului nr. 2/2000 privind organizarea activităţii de expertiză tehnică judiciară[65] a fost instituit un alt caz special de suspendare legală a contractului.

Conform art. 16 din acest act normativ, salariaţii numiţi experţi tehnici judiciari beneficiază, la unităţile la care sunt încadraţi, de timpul necesar pentru efectuarea expertizelor tehnice judiciare ce le-au fost încredinţate.

În perioada în care nu prestează muncă în calitate de salariat, datorită efectuării expertizei tehnice judiciare încredinţate, expertul tehnic judiciar nu va primi salariu; el îşi păstrează însă în această perioadă celelalte drepturi conferite de calitatea de salariat.

Suspendarea contractului individual de muncă este reglementată şi în ceea ce îl priveşte pe asistentul maternal profesionist care nu are în plasament sau în încredinţare copii. Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 679/2003[66], asistentul maternal profesionist este persoană fizică, atestată, care asigură prin activitatea pe care o desfăşoară la domiciliul său creşterea, îngrijirea şi educarea, necesare dezvoltării armonioase a copiilor pe care îi primeşte în plasament sau în încredinţare (art. 1).

Activitatea lui se desfăşoară în baza contractului individual de muncă, încheiat cu serviciul public specializat pentru protecţia copilului sau cu organismul privat autorizat care le supraveghează activitatea pe perioada de valabilitate a atestatului.

Contractul se suspendă pe perioada suspendării atestatului ori în alte cazuri prevăzute de lege.

---

[65] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 25 ianuarie 2000, aprobată prin Legea nr. 156/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 249 din 15 aprilie 2002)
[66] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 23 iunie 2003

UI 6.3. Suspendarea din iniţiativa salariatului.

Conform art. 51 din Codul muncii, „contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului în următoarele ***situaţii:***

a) concediul pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediul paternal;

d) concediul pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcţii elective 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 situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern. [67]"

a) Concediul pentru creşterea copilului

În temeiul prevederilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010[68], persoanele care, în ultimul an anterior datei naşterii copilului, au realizat timp de 12 luni venituri din salarii, venituri din activităţi independente, venituri din activităţi agricole supuse impozitului pe venit

[67] Text introdus (art. 51 alin. 2) prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005
[68] privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor

potrivit prevederilor Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal[69] beneficiază de concediu pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani şi, în cazul copilului cu handicap precum şi de o indemnizaţie lunară .

Prin Decizia nr. 749/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 957 din 28 noiembrie 2006), Curtea Constituţională a decis că art. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 148/2005 este conform cu legea fundamentală. Astfel, „Curtea constată că indemnizaţia pentru creşterea copilului constituie o măsură concretă de protecţie socială, iar acordarea sa este condiţionată, în mod justificat, de cerinţa existenţei unei perioade contributive minime. Neîndeplinirea acestei cerinţe legale nu duce, în nici un mod, la concluzia că statul nu asigură un nivel de trai decent, având în vedere că această obligaţie a sa se realizează în condiţiile legii.

b) Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav

Potrivit Ordonanţei de Urgenţă a Guvernului nr. 158/2005, salariaţii au dreptul la concediu şi indemnizaţie pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani .

Beneficiază, *la cerere*, de indemnizaţia pentru îngrijirea copilului bolnav, opţional, unul dintre părinţi, dacă solicitantul îndeplineşte condiţiile de stagiu de cotizare. Beneficiază de aceleaşi drepturi, şi asiguratul care a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredinţat copii în vederea adopţiei sau i-au fost daţi în plasament.

[69] 571/2003, cu modificările şi completările ulterioare, se înţelege: venituri din salarii, venituri din activităţi independente, venituri din activităţi agricole, aşa cum sunt definite de această lege (art. 1 alin. 3).

Indemnizaţia se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul de familie şi a certificatului pentru persoanele cu handicap (art. 28).

Durata de acordare a indemnizaţiei este de maximum 45 de zile calendaristice pe an pentru un copil, cu excepţia situaţiilor în care copilul este diagnosticat cu boli infecto-contagioase, neoplazii, este imobilizat în aparat gipsat, este supus unor intervenţii chirurgicale; durata concediului medical în aceste cazuri va fi stabilită de medicul curant, iar după depăşirea termenului de 90 de zile, de către medicul specialist, cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale (art. 29).Cuantumul brut lunar al indemnizaţiei este de 85% din baza de calcul (art. 30).

Acest caz de suspendare a contractului individual de muncă se aseamănă cu cel privind incapacitatea temporară de muncă a salariatului sau concediul de maternitate. Diferă doar durata lui.

c) Concediul paternal.

Este reglementat de Legea nr. 210/1999[70].

Se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la creşterea noului-născut, indiferent dacă acesta este din căsătorie, din afara ei sau adoptat de titularul dreptului.

Durata lui este de 5 zile, iar dacă tatăl copilului a obţinut atestatul de absolvire a unui curs de puericultura[71], durata este de 15 zile lucrătoare. Concediul se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea

[70] Publicată în Monitorul Oficial al României , Partea I, nr.654 din 31 decembrie 1999.

[71] Puericultura este acea ramură a medicinii care studiază metodele şi mijloacele asigurării unei creşteri şi dezvoltări armonioase a copiilor până la 3-4 ani (conform Noului dicţionar universal al limbii române, 2006, p. 1199

copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiţionarului.

Pe durata concediului, titularul primeşte o indemnizaţie egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, calculată pe baza salariului brut realizat incluzând sporurile şi adaosurile la salariul de bază.

Indemnizaţia se plăteşte din fondul de salarii al unităţii şi se include în veniturile impozabile ale salariatului.

Prin urmare, durata suspendării contractului de muncă este, de regulă, 5 zile lucrătoare şi, excepţional, de 15 zile lucrătoare.

Este vorba de suspendare deoarece nici în acest caz pe perioada respectivă nu se prestează muncă, şi ca o consecinţă, nu se primeşte salariul. însă, cel în cauză, fiind asigurat, beneficiază de indemnizaţie de asigurări sociale.

d) Concediul pentru formare profesională.

Codul muncii prevede dreptul salariaţilor de a beneficia, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cu plată sau fără plată (art. 154).

Este evident că pe perioada unui astfel de concediu, contractul se suspendă deoarece nu se prestează munca.

Concediul fără plată se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care el o urmează din iniţiativa sa.

Angajatorul poate respinge solicitarea numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii (art. 155 alin. 2 Codul muncii), astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Concediul plătit se acordă în cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formarea

profesională. Durata unui asemenea concediu este de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore (art. 157 alin. 1)[72].

e) Exercitarea unei funcţii elective în cadrul organismelor profesionale.

Este un caz distinct de suspendare a contractului individual de muncă; poate interveni în ipoteza desemnării şi exercitării activităţii în unele organisme profesionale constituite la nivel central sau local.

Pe perioada mandatului - atunci când nu este posibil cumulul de funcţii - contractul individual de muncă al celui în cauză rămâne în fiinţă, el fiind însă suspendat. La terminarea mandatului persoana respectivă revine la locul său de muncă.

f) Participarea la grevă.

Constituie o situaţie de suspendare a contractului individual de muncă la iniţiativa salariaţilor participanţi la grevă. Conform dispoziţiilor Legii nr. 62/2011 privind dialogul social , salariaţii îşi menţin toate drepturile ce decurg din raportul de muncă, cu excepţia „drepturilor la salariu şi sporuri la salariu" [73].

Este firească această soluţie şi în sensul principiilor care guvernează instituţia suspendării, de vreme ce munca nu este prestată.

Însă, este fără nici o îndoială că pe perioada grevei salariaţii beneficiază de drepturile de asigurări sociale, iar intervalul de timp cât au participat la grevă constituie vechime în munca. Aceste drepturi nu se mai cuvin dacă instanţa de judecată ori comisia de arbitraj a hotărât, după caz, suspendarea

[72] Text modificat prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005.
[73] Titlul VIII –reglementarea modalităţilor de soluţionare a conflictelor de muncă

sau încetarea grevei. În ipoteza în care greva este declarată ilegală, drepturile menţionate, dacă s-au plătit, trebuie restituite.

g) Absenţele nemotivate.

Prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005 a fost abrogat textul de la art. 51 lit. g) din Codul muncii, conform căruia, contractul individual de muncă putea fi suspendat din iniţiativa salariatului în situaţia absenţelor nemotivate, adăugându-se un alineat nou care prevede că suspendarea poate interveni, într-un atare caz, numai în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă, prin contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern.

Pe bună dreptate se susţine[74] că aceste modificări sunt eronate, inutile şi contradictorii, de natură să antreneze confuzii. Reglementarea anterioară nu consacra un drept al salariatului de a absenta nemotivat, ci doar stabilea consecinţa juridică a absenţelor: suspendarea contractului.

Intotdeauna absenţele care au un caracter nemotivat constituie abatere disciplinară şi salariatul poate fi sancţionat de către angajator.

Aşa fiind, dacă absenţele sunt nemotivate, contractul nu poate fi suspendat în condiţiile stabilite prin contractul colectiv sau regulamentul intern, ci el este suspendat pur şi simplu fără să fie nevoie de o reglementare specială.

Chiar dacă s-ar stabili doar anumite ipoteze de suspendare în cazul unor absenţe nemotivate şi în altele nu, consecinţa este aceeaşi în orice situaţie de absenţe nemotivate: suspendarea contractului individual de muncă.

Cum nici o sancţiune disciplinară, cu excepţia avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării prealabile (art. 267

[74] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, Modificările Codului muncii..., p. 56-59

alin. 1 din Codul muncii), cu această ocazie se va clarifica dacă este vorba de absenţe nemotivate propriu-zise ori salariatul respectiv a fost ţinut de un motiv obiectiv să nu se prezinte la serviciu (a fost bolnav, a suferit un accident, a avut de rezolvat o problemă familială urgentă etc, prezentând documentele necesare). Se poate constata astfel, de exemplu, că în cauză a operat o suspendare de drept a contractului (art. 50 lit. b sau g din Codul muncii) şi nu una din iniţiativa salariatului.

Doar în situaţia în care absenţele nu au avut la bază un motiv obiectiv atunci ele au caracter nemotivat şi vor determina aplicarea unei sancţiuni disciplinare, chiar desfacerea contractului de muncă (concedierea disciplinară).

Drept consecinţă, încadrarea absenţelor nemotivate între cazurile de suspendare a contractului individual de muncă la iniţiativa salariatului nu reprezintă consacrarea unui drept al acestuia de a suspenda discreţionar contractul său fără ca angajatorul să îl poată sancţiona pentru neîndeplinirea obligaţiilor sale contractuale. Reglementarea are doar scopul de a stabili că întreruperea prestării muncii determină automat şi justifică suspendarea plăţii salariului de către angajator.

In acest sens, este de subliniat că absenţele nemotivate nu reprezintă una din situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă în care nu se poate dispune concedierea salariatului în cauză[75].

h) Rezervarea posturilor cadrelor didactice.

A fost prevăzută de Legea nr. 1/2011[76] a Educaţiei naţionale, care dispune: cadrele didactice titulare, alese în Parlament, numite în Guvern sau îndeplinind funcţii de specialitate specifice în aparatul Parlamentului, al

[75] A se vedea şi Ovidiu Ţinca, Unele observaţii referitoare la suspendarea contractului individual de muncă, în „Dreptul" nr. 5/2006, p. 73-74

[76] publicată în M.Of. al României nr. 18/10 ian.2011

Preşedinţiei, al Guvernului şi în Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Inovării, precum şi cele alese de Parlament în organismele centrale ale statului, au drept de rezervare a postului didactic sau a catedrei pe perioada în care îndeplinesc aceste funcţii.

Prevederile de mai sus se aplică şi cadrelor didactice titulare care îndeplinesc funcţia de prefect, subprefect, preşedinte şi vicepreşedinte al Consiliului Judeţean, primar, viceprimar, precum şi cadrelor didactice trecute în funcţii de conducere, de îndrumare şi control în sistemul de învăţământ, de cultură, de tineret şi sport. De aceleaşi drepturi beneficiază şi personalul de conducere şi de specialitate de la Casa Corpului Didactic, precum şi cadrele didactice titulare numite ca personal de conducere sau în funcţii de specialitate specifice la comisiile şi agenţiile din subordinea Preşedinţiei, a Parlamentului sau a Guvernului, precum şi personalul didactic trimis în străinătate cu misiuni de stat, cel care lucrează în organisme internaţionale, precum şi însoţitorii acestora, dacă sunt cadre didactice titulare.

Liderii sindicatelor din învăţământ au dreptul de rezervare a catedrei sau a postului, pe timpul cât sunt salarizaţi de sindicat.

Personalul didactic titular, solicitat în străinătate pentru predare, cercetare, activitate artistică sau sportivă, pe bază de contract, ca urmare a unor acorduri, convenţii guvernamentale, interuniversitare sau între instituţii, ori trimis pentru specializare, i se rezervă postul didactic sau catedra, pentru perioada respectivă.

Perioada de rezervare a postului didactic sau a catedrei, în condiţiile de mai sus, se consideră vechime la catedră.

Personalul didactic titular, poate beneficia de concediu fără plată pe timp de un an şcolar sau universitar, odată la 10 ani cu aprobarea instituţiei

de învăţământ superior sau, după caz, a Inspectoratului Şcolar cu rezervarea catedrei pe perioada respectivă.

UI 6.4. Suspendarea din iniţiativa angajatorului.

In temeiul art. 52 alin. 1 din Codul muncii, contractul poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele **situaţii:**

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile;

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

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

d) pe durata detaşării,

e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.

a) Suspendarea contractului individual de muncă pe durata cercetării disciplinare prealabile.

Art. 251 alin. 1 din Codul muncii prevede că nici o sancţiune disciplinară (cu excepţia avertismentului)[77] nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare.

[77] Art. 75 alin. 1 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 nu prevede nicio excepţie; cercetarea prealabilă este statornicită pentru orice sancţiune disciplinară.

Angajatorul are posibilitatea ca pe perioada cât durează cercetarea menţionată să suspende contractul celui în cauză. Decizia îi aparţine exclusiv, dar aceasta nu trebuie să constituie un abuz de drept. Suspendarea contractului este necesar să se bazeze pe criterii obiective, să fie dispusă cu bună credinţă şi să asigure o cercetare prealabilă corectă a abaterii disciplinare. De exemplu, angajatorul este îndreptăţit să suspende contractul de muncă al salariatului cercetat disciplinar dacă poziţia acestuia în cadrul unităţii poate periclita desfăşurarea normală a activităţii.

In funcţie de rezultatele cercetării - salariatul este vinovat sau nu de săvârşirea abaterii care i se impută şi de gradul de vinovăţie - îşi va relua activitatea sau nu, în această ultimă ipoteză poate fii sancţionat cu concedierea disciplinară (art. 264 alin. 1 lit. f din Codul muncii).

b) **Suspendarea contractului individual de muncă în cazul în care salariatul este învinuit sau inculpat pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută**.

Potrivit art. 52 alin. 1 lit.b) din Codul muncii, angajatorul poate suspenda contractul individual de muncă în cazul în care „a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti".

In legătură cu acest text se impune o observaţie: suspendarea contractului într-un atare caz ar trebui să reprezinte o obligaţie - aşa cum prevedea Legea nr. 1/1970 (acum abrogată) - şi nu doar o facultate.

A permite unui salariat să continue activitatea după ce a săvârşit „fapte incompatibile cu funcţia deţinută", înseamnă a-i facilita şi permite să comită în continuare asemenea fapte.

S-a susţinut că posibilitatea suspendării contractului individual de muncă într-un atare caz, încalcă prezumţia de nevinovăţie, prevăzută de art. 23 din Constituţie, conform căruia: „ Până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti de condamnare, persoana este considerată nevinovată" (art. 11).

Curtea Constituţională[78] însă a statuat , „în primul rând, că luând măsura suspendării contractului individual de muncă, angajatorul nu se pronunţă asupra vinovăţiei sau nevinovăţiei angajatului şi nici asupra răspunderii sale penale, acestea fiind chestiuni a căror soluţionare intră în sfera de activitate a organelor judiciare. Angajatorul poate doar să formuleze plângere penală împotriva salariatului, dacă deţine date şi indicii suficiente cu privire la săvârşirea de către acesta a unei fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, solicitând autorităţilor competente soluţionarea cazului; în această situaţie sau atunci când ia cunoştinţă despre trimiterea în judecată a angajatului pentru săvârşirea unei fapte de aceeaşi natură poate lua măsura suspendării.

Măsura suspendării durează până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti, având aşadar un caracter provizoriu".

Suspendarea din funcţie pentru fapte penale este prevăzută şi în cazul altor categorii profesionale.

De pildă, art. 65 alin. 3 din Legea nr. 360/2002[79] privind Statutul poliţistului dispune: „pe timpul urmăririi penale pentru săvârşirea unei infracţiuni contra păcii şi omenirii, contra statului sau contra autorităţii, de

[78] Prin Decizia nr. 24/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003). A se vedea şi Decizia nr. 520/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 985 din 7 noiembrie 2005).

[79] Publicată în M. Of. nr. 440/ 24 iun. 2002, modificat şi completat

serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiţiei, de fals ori a unor fapte de corupţie sau a oricărei alte infracţiuni săvârşite cu intenţie, care l-ar face incompatibil cu exercitarea funcţiei de poliţist, acesta este pus la dispoziţie conform alin. 2. În cazul în care s-a pus în mişcare acţiunea penală şi pe durata judecării până la pronunţarea unei hotărâri definitive, precum şi pe durata arestării, poliţistul este suspendat din funcţie. În perioada suspendării poliţistul nu beneficiază de nici un drept din cele prevăzute în prezenta lege şi este obligat să predea armamentul, legitimaţia şi insigna."

Acest text a fost declarat constituţional prin Decizia Curţii Constituţionale nr. 245/2004[80].

In plus, a constatat că şi în situaţia în care fapta pentru care s-a formulat plângere penală ori s-a dispus trimiterea în judecată nu va atrage răspunderea penală, aceasta poate constitui abatere disciplinară care poate oferi temeiul desfacerii disciplinare a contractului de muncă. Astfel, instituţia suspendării contractului de muncă reprezintă o măsură de protecţie a angajatului, al cărui contract de muncă nu poate fi desfăcut până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti.

Curtea a statuat că dispoziţiile examinate nu contravin nici dreptului la muncă garantat de Constituţie, salariatul nefiind împiedicat să se încadreze în perioada suspendării contractului de muncă la altă unitate sau în altă funcţie decât cea cu care este incompatibilă fapta ce constituie obiectul acuzării.

Prin Decizia nr. 520/2005[81] au fost reiterate argumentele de mai sus, precizându-se că „dispoziţiile legale criticate se aplică în mod egal faţă de

[80] (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 716 din 9 august 2004).
[81] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 985 din 7 noiembrie 2005

toţi salariaţii care se află în situaţii identice, fără privilegii şi fără discriminări. Prevederile art. 52 alin. 1, lit. b) din Codul muncii, pe lângă reparaţiile acordate salariatului al cărui contract de muncă s-a suspendat, reprezintă şi garanţii în prevenirea comportamentului abuziv al angajatorului, întrucât dispoziţiile legale examinate nu restrâng exerciţiul nici unui drept fundamental, prevederile art. 53 din Constituţie nu au incidenţă în cauză".

Textul art. 52 alin. (1) lit.b) , aşadar, prevede două situaţii de suspendare a contractului individual de muncă şi anume:

-prima: angajatorul a formulat plângere penală împotriva acestuia pentru o faptă incompatibilă cu funcţia deţinută, indiferent dacă această faptă a fost săvârşită ca autor, coautor, instigator sau complice. Problema dacă fapta penală este sau nu incompatibilă cu acea funcţie se rezolvă de la caz la caz în raport cu atribuţiile de serviciu şi răspunderea ce revin celui în cauză;

-a doua: salariatul a fost trimis în judecată pentru o astfel de faptă (independent de plângerea angajatorului).

Rezultă că în acest din urmă caz nu angajatorul cu care salariatul ce a săvârşit anumite fapte penale, se află în raporturi de muncă este partea vătămată, ci o altă persoană juridică sau fizică, care a sesizat organul de urmărire penală, ceea ce a determinat şi trimiterea în judecată. Sigur că este posibilă şi sesizarea din oficiu. Suspendarea din funcţie poate fi dispusă numai dacă sunt îndeplinite condiţiile reglementate de legiuitor . Fiind o reglementare de excepţie, textul este de strictă şi limitată aplicare numai la ceea ce legiuitorul a prevăzut în mod expres[82].

[82] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, op. cit, p. 289.

Măsura suspendării dispusă fără a fi îndeplinite condiţiile prevăzute de textul citat este nelegală. Încălcarea regulamentului interior, de exemplu, nu poate constitui motiv pentru suspendarea din funcţie.

Măsura la care ne referim nu operează de drept, ci este necesară manifestarea de voinţă a angajatorului prin decizie (ordin sau dispoziţie) dată de persoana sau organul în drept să o dispună[83].

Din dispoziţiile legale rezultă că pe durata suspendării cel în cauză ar putea să ocupe un alt post (evident care să nu atragă incompatibilitatea determinată de săvârşirea faptei penale) în aceeaşi unitate sau în altă unitate. În primul caz, nu este vorba de o suspendare din funcţie, ci de o modificare temporară a contractului de muncă (până la încetarea cauzei care a determinat această măsură) dispusă (cu acordul salariatului) de angajator. În cel de al doilea caz, este vorba de o încadrare în muncă pe durată determinată (până la încetarea suspendării) realizată la iniţiativa persoanei respective.

Principalul efect al suspendării din funcţie este interzicerea temporară ca salariatul să-şi exercite funcţia. Ca o consecinţă, pe perioada suspendării nu i se cuvine salariul.

Suspendarea durează până la:

- condamnarea, rămasă definitivă;
- achitarea sau încetarea procesului penal hotărâtă de instanţa penală;

In prima situaţie, contractul încetează de drept în temeiul art. 56 din Codul muncii, fie ca urmare a interzicerii exercitării profesiei sau funcţiei respective, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară (lit. i); fie ca urmare a condamnării penale (lit. g, care se aplică de *lege lata*).

[83] Curtea Constituţională prin Decizia nr. 354/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 14 ianuarie 2002),

In cea de a doua situaţie, în măsura în care există totuşi o vinovăţie penală[84] sau extrapenală[85] - angajatorul este în drept să aplice o sancţiune disciplinară, inclusiv desfacerea contractului de muncă (art. 248 alin. 1 lit. e) din Codul muncii).

Desigur că atunci când împotriva salariatului nu a început urmărirea penală, în baza rezoluţiei parchetului, suspendarea contractului individual de muncă încetează, iar angajatorul are obligaţia de a reveni asupra deciziei de suspendare şi de a-l reprimi pe cel în cauză la serviciu.

O problemă care s-a pus în legătură cu consecinţele suspendării este aceea dacă angajatorul, dispunând suspendarea, poate, concomitent, să ia măsura concedierii. Ţinând seama de faptul că pe de o parte, suspendarea presupune existenţa (menţinerea) contractului şi că această măsură este obligatorie, iar, pe de altă parte, că şi în materie disciplinară este aplicabil principiul „penalul ţine în loc civilul" s-a considerat că o asemenea posibilitate nu există[86].

Conform art. 52 alin. 2 din Codul muncii, dacă se constată nevinovăţia lui, salariatul îşi reia activitatea anterioară plătindu-i-se, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării sale[87].

Sigur că nu este vorba de orice nevinovăţie, ci de inexistenţa vinovăţiei penale.

---

[84] De exemplu în caz de amnistie, dispunându-se încetarea procesului penal (sau a urmăririi penale), suspendarea din funcţie încetează; este însă posibilă concedierea disciplinară, care, în această ipoteză, se bazează pe săvârşirea unei fapte penale

[85] Atunci când se stabileşte că fapta nu întruneşte elementele unei infracţiuni, dar constituie totuşi o abatere disciplinară, se va putea aplica o sancţiune disciplinară.

[86] în acest sens a se vedea: Sanda Ghimpu, Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina legii organizării şi disciplinei muncii în unităţile de stat, în „Revista română de drept" nr. 7/1970

[87] Textul a fost modificat prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005 şi Legea nr. 371/2005

În cazul înlocuirii condiţionate a răspunderii penale (art. 90 şi urm. din Codul penal) nu suntem în prezenţa nevinovăţiei salariatului (în sensul art. 52 alin. 2), deoarece în această situaţie, fapta îşi păstrează caracterul care justifică răspunderea penală, dar aceasta este substituită cu o altfel de răspundere, nu înlăturată. Într-o atare situaţie, aşadar, nu se poate vorbi de nevinovăţie şi, drept consecinţă, persoanei suspendate nu i se cuvin despăgubirile prevăzute de Codul muncii.

În cazul casării ori încetării urmăririi penale sau a procesului penal ca urmare a amnistiei, prescripţiei răspunderii penale, a retragerii plângerii sau a împăcării părţilor, soluţia trebuie să fie mai nuanţată. S-a arătat că nu există vinovăţie în situaţia în care procurorul sau, după caz, instanţa a hotărât în sensul casării, scoaterii de sub urmărire penală, încetării urmăririi penale ori achitării pentru motivele prevăzute de art. 10 lit. a - d din Codul de procedură penală. Atunci când însă organele competente au luat una din aceste măsuri, urmare a faptului că a intervenit amnistia, prescripţia răspunderii penale, retragerea plângerii sau împăcarea părţilor, nu ar mai fi posibil să fie reţinută existenţa nevinovăţiei.

Pe bună dreptate, s-a susţinut că în aceste ipoteze, pentru ca cel suspendat să poată solicita despăgubiri, este necesar ca, în prealabil, el să fi făcut uz de prevederile art. 13 alin. 1 din Codul de procedură penală şi, totodată, drept urmare, procurorul sau instanţa penală, după caz, să fi dispus scoaterea de sub urmărire penală sau achitarea. Într-adevăr, dacă cel în cauză nu şi-a exercitat dreptul prevăzut de textul citat se prezumă, implicit, că el a achiesat asupra vinovăţiei sale penale şi deci nu are vocaţie la plata despăgubirilor prevăzute de lege. Aceste despăgubiri se cuvin pentru intervalul de timp de la data suspendării din funcţie şi până la reluarea efectivă a activităţii.

În situaţia în care cel în cauză a fost condamnat şi ulterior, în urma exercitării unei căi extraordinare de atac, este achitat, pe motiv că nu a săvârşit fapta imputată ori acea faptă nu există, despăgubirile se datorează nu de angajator, ci de către stat conform dispoziţiilor Codului de procedură penală.

Are dreptul la repararea pagubei şi persoana împotriva căreia s-a luat o măsură preventivă, iar ulterior, a fost scoasă de sub urmărire penală sau a fost achitată.

d) Suspendarea contractului individual de muncă în cazul întreruperii temporare a activităţii.

Potrivit art. 52 alin. 1 lit. c din Codul muncii, contractul poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului „în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale, sau similare".

Aşadar, pentru a interveni acest caz de suspendare, angajatorul trebuie să-şi întrerupă activitatea temporar (nu definitiv), întrerupere generată în special de dificultăţile economice, dar şi datorită unor motive tehnologice şi structurale,ca de exemplu, înlocuirea utilajelor, modernizarea sau repararea lor, reorganizarea unor subunităţi (secţii, ateliere, etc.) sau chiar a formaţiilor de lucru.

Într-un atare caz este vorba de un „șomaj tehnic", evident cu caracter temporar.

Perioada suspendării nu este limitată; ea va dura până la încetarea cauzei care a determinat-o. Angajatorul fără nici o restricţie, stabileşte de când începe suspendarea şi când se termină.

Pe durata întreruperii temporare a activităţii - prevede art. 53 din Codul muncii -salariaţii beneficiază de o indemnizaţie plătită din fondul de

salarii ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Ei trebuie să rămână la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

S-a susţinut că aceste dispoziţii, prin care angajatorul este obligat ca, pe perioada întreruperii temporare a activităţii, să plătească angajaţilor cel puţin 75% din salariul de bază, îngrădesc exerciţiul dreptului angajatorului de a decide în legătură cu propria afacere, contrar principiilor economiei de piaţă.

Dar, Curtea Constituţională prin Decizia nr. 24/2003[88] a reţinut pe, bună dreptate, că întreruperea temporară a activităţii, avută în vedere de dispoziţia legală supusă controlului, nu este imputabilă salariaţilor şi nu se identifică cu situaţiile în care unitatea îşi încetează activitatea datorită falimentului ori îşi reduce personalul ca urmare a reorganizării. Ca atare, obligaţia de plată a indemnizaţiei de 75% din fondul de salarii în beneficiul angajaţilor este o măsură legală care îşi găseşte reazemul constituţional în art. 1 alin. (3) din Legea fundamentală. Acest text proclamă statul român ca „stat social", valoare constituţională care semnifică printre altele, ideea solidarităţii sociale şi a politicii de securitate socială. În acest sens statul trebuie să asigure, printre altele, protecţia socială a muncii, prevăzută de art. 41 alin. (2), şi un nivel de trai decent, prevăzut la art. 47 alin. (1) din Constituţie.

Mai mult, Curtea a constatat că prevederile art. 52 alin. (1) din Codul muncii se armonizează şi cu cele ale Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 168/1988 privind promovarea angajării şi protecţia contra

[88] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003

şomajului, ratificată de România prin Legea nr. 112/1992[89], care, la art. 10 alin. (2) lit. b) stabileşte că „orice stat membru trebuie să se străduiască să extindă protecţia convenţiei, în condiţii prestabilite, la următoarele eventualităţi: suspendarea sau reducerea câştigului, datorată unei suspendări temporare a lucrului, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare".

Prin dispoziţii legale speciale a fost reglementată întreruperea activităţii unor unităţi din cauza lipsei de comenzi.

Acest mod de suspendare a contractelor individuale de muncă a fost prevăzut iniţial de Legea nr. 37/1992 privind protecţia socială a personalului din cadrul uzinelor, fabricilor şi secţiilor producătoare de tehnică militară. Potrivit singurului articol al acestei legi [alin. (1)], „pentru anul 1992, pe durata întreruperii activităţii din cauza lipsei de comenzi în uzinele, fabricile şi secţiile ce produc tehnică militară, personalului civil încadrat i se plăteşte o indemnizaţie egală cu 60% din ultimul salariu de bază net avut, indexat, fără să se ia măsura desfacerii contractului de muncă.

Începând cu Legea nr. 80/1993, protecţia socială a fost extinsă la întreg personalul care lucrează în industria destinată apărării naţionale şi ordinii publice fiind adoptate ulterior Legea nr. 78/1995[90], modificată prin Legea nr. 22/1996[91], Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 170/2001[92].

[89] publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 302 din 25 noiembrie 1992
[90] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 176 din 12 iulie 1995. Legea nr. 78/1995 a fost abrogată începând cu data de 1 ianuarie 2002 prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 118/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 612 din 28 septembrie 2001).
[91] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 78 din 18 aprilie 1996
[92] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 844 din 28 decembrie 2001, modificată ulterior.

UI 6.5. Test de autoevaluare; *timp de lucru-30 minute*

*1) Enumeraţi cazurile de suspendare a contractului individual de muncă.**2p***

*2) Când intervine suspendarea de drept a contractului individual de muncă.**3p***

*3) În ce situaţii poate fi suspendat contractul individual de muncă din iniţiativa salariatului?**1,5 p.***

*4) În ce situaţii poate fi suspendat contractul individual de muncă din iniţiativa angajatorului? **1,5p.***

*5) Când poate fi suspendat contactul individual de muncă prin acordul părţilor? **2p.***

Rezumat

Suspendarea contractului individual de muncă reprezintă o întrerupere temporară a principalelor sale efecte : prestarea muncii şi plata salariului, neexecutarea prestaţiilor neavând caracter culpabil. Întreruperile fireşti ale muncii, pentru ca salariatul să-şi poată reface forţele nu sunt considerate cazuri de suspendare : suspendarea de drept, suspendarea din iniţiativa salariatului; suspendare din iniţaitiva angajatorului, suspendare prin acordul părţilor.

Contractul se suspendă de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantina;

d) abrogat prin Legea 46/2011

e) exercitarea unei funcţii în cadrul autorităţii executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

f) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

g) forţa majoră;

h^1) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;

h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului în următoarele *situaţii:*

a) concediul pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediul paternal;

d) concediul pentru formare profesională;

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

f) participarea la grevă;

Contractul poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile;

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale,

incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

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

d) pe durata detaşării,

e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.

Bibliografie minimală

Codul muncii, Legea nr. 53/2011,
Republicat in Monitorul Oficial nr. 345/2011

Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011 ,

Publicată in Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Alexandru Ţiclea*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2011

Tratat de dreptul muncii, *Ion Traian Ştefănescu,*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2010

Dreptul muncii, curs universitar, *Manta Pantelimon , Duvlea Cristina*

Editura Academică Brâncuşi, Tg-Jiu, 2011

UI 1.7. Încetarea contractului individual de muncă

Conform art. 55 din Codul muncii, **contractul individual de muncă poate înceta** :

a) de drept,,

b) prin acordul parţilor la data convenită de acestea,

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia din parţi, în cazurile şi condiţiile limitativ prevăzute de lege.

UI 1.7.1. Încetarea de drept

Este reglementata de art.56 din Codul muncii :

- la data decesului salariatului sau angajatorului persoana fizica precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat activitatea conform legii;
- la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului;
- la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare la limita de vârstă la data comunicării deciziei de pensionare , pensionare anticipată, pensionare anticipată parţială, sau pensionare pentru invaliditate a salariatului potrivit legii. Este posibila reducerea vârstei standard si a stagiului de cotizare, precum si pensionarea anticipată si cea anticipată parţial (cu reducerea vârstei standard cu cel mult 5 ani);
- ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă de la data la care a fost constatată prin acordul parţilor sau prin hotărâre judecătoreasca definitivă (in condiţiile art.57 Cod muncii)

- ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare ;
- ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti ;
- de la data retragerii de catre autoritatăţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor, ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei (de ex. retragerea avizului conform al organului de politie pentru poliţiştii comunitari ,paznici etc.)
- ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii ca măsura de siguranţa ,sau pedeapsa complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia ; Măsura se referă numai la funcţia sau meseria care are legătura cu fapta penală.
- la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe perioadă determinată.
- retragerea acordului părinţilor sau a reprezentanţilor legali ,în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă intre 15-16 ani.

Totuşi, se prevede (art. 56 alin.2 din Codul muncii) necesitatea constatării cazului de încetare de drept a contractului individual de munca. Constatarea se face in termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea acestuia, in scris, prin decizie a angajatorului, si se comunica persoanelor aflate in situatiile respective in termen de 5 zile lucratoare. Se poate aprecia că aceste termene nu sunt de decădere, ci de recomandare, astfel că nerespectarea lor nu produce consecinţe juridice. Într-adevăr, apare necesară emiterea unui act constatator al încetării contractului individual de muncă, în sens de *instrumentum probationem.*

UI 7.2. Încetarea prin acordul parţilor

Consimţământul părţilor trebuie sa fie serios ,explicit si să excludă orice echivoc.Temeiul legal il constituie art. 55 lit. b) Codul muncii.

Deoarece încheierea acestui contract este rezultatul consimţământului reciproc al părţilor, *mutuus conssensus*, tot acordul lor de voinţă poate conduce la încetarea sa, *mutuus dissensus*. Este o aplicare a principiului simetriei actelor juridice.

Astfel consimţământul ambelor părţi trebuie să fie serios şi explicit, să excludă orice echivoc.

UI 7.3. Concedierea

Potrivit art.58 din Codul muncii concedierea este de doua feluri :

1) concediere pentru motive care ţin de persoana salariatului

2) concediere pentru motive care nu ţin de persoana salariatul.

Conform art.59-60 Cod muncii , este interzisa concedierea salariatului :

- pe criterii de sex, orientare sexuala,caracteristici genetice, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap,situaţie familială etc;
- pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale;
- pe durata incapacităţilor temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;
- pe durata în care femeia salariată este gravidă ,dacă angajatorul a luat la cunoştinţă despre acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere ;
- pe durata concediului de maternitate ;

- pe durata concediului pentru creşterea copilului in vârsta de pană la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap ,până la împlinirea vârstei de 3 ani ;
- pe durata concediului pentru creşterea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani,sau în cazul copilului cu handicap,pentru afecţiuni intercurente,până la împlinirea vârstei de 18 ani ;
- abrogată (pe durata împlinirii serviciului militar);
- pe durata efectuării concediului de odihnă;
- pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinaă gravă sau pentru abateri disciplinare repetate , săvârşite de acel salariat.

Aceste interdicţii nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condiţiile legii.

UI 7.3.1. Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului

Potrivit art. 61 din Codul muncii, angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele situaţii[93]:

a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;

[93] Art. 61 din Codul muncii

c) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa-si indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;

d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

Concedierea disciplinară

Poate interveni, conform textului , atunci cand salariatul savarseste o abatere grava sau abateri repetate nu numai de la disciplina muncii, ci si de la regulile stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern.

Textul art. 61 lit a) Codul muncii trebuie coroborat cu art. 264 alin. 1 lit. f), potrivit căruia printre sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul se numără şi desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Motivul este legat de culpa angajatului, fiind deci imputabil, iar masura desfacerii contractului individual de munca este facultativa pentru unitate . Masura se ia pentru săvârşirea unei abateri grave sau abateri repetate.

Concedierea in cazul arestarii preventive a salariatului pentru o perioadă mai mare de 30 de zile

Solutia Codului muncii este motivata de pierderile pe care le poate suferi angajatorul datorita lipsei mai indelungate a unor salariati de la locul de munca. Concedierea inainte de trecerea termenului prevazut este nelegala, dar nulitatea este acoperita daca detentiunea s-a prelungit peste

acest termen. Daca salariatul a fost eliberat inainte de implinirea termenului de 30 de zile, angajatorul este obligat sa-l primeasca la lucru, un astfel de refuz al sau fiind ilegal. Deoarece este o facultate pentru angajator, daca persoana in cauza revine la lucru dupa eliberarea sa, iar contractul de munca nu fusese desfacut, o atare masura nu se mai justifica.

Concedierea in cazul inaptitudinii fizice si/sau psihice a salariatului

Pentru a dobândi şi menţine calitatea de salariat, orice persoană fizică trebuie să fie aptă pentru prestarea acelei munci, atât din punct de vedere fizic , cât şi psihic.

De menţionat că anterior concedierii, angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala si capacitatea de munca costatată de medicul de medicina a muncii, iar când nu dispune de astfel de locuri, trebuie să solicite sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului[94].

Concedierea pentru necorespundere profesională

Acest caz porneste de la realitatea ca adevarata verificare a cunostintelor profesionale nu poate avea loc cu ocazia angajarii, ci numai in activitatea practică; si acest caz priveste numai activitatea profesionala independent de vreo conduita culpabila. Exista posibilitatea ca necorespunderea profesioanla sa fi existat chiar in momentul incadrarii, iar personalul care intocmeste lucrarile de angajare sa fi fost indus in eroare (de exemplu, prin prezentarea de acte false), incheindu-se astfel un contract de munca. În acest ultim caz, incetarea raportului de munca are ca motiv nulitatea contractului, iar nu necorespunderea profesionala.

[94] Art. 64 Codul muncii

Necorespunderea profesionala reprezinta acea imprejurare de natura obiectiva sau subiectiva care conduce ori este apta sa conduca la obtinerea unor performante profesionale mai scazute decat cele pe care, in mod rezonabil, angajatorul este indrituit a le astepta de la salariati.

Contractul individual de muncă trebuie sa fie desfacut in termenul prevazut de art.62 alin.1 din Codul muncii (30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii) . De asemenea, procedura cercetarii prealabile este obligatorie si in cazul concedierii pentru necorespundere profesionala. Angajatorul mai este obligat sa acorde preavizul prevazut de Codul muncii, (art.73 alin.1) si de Contractul colectiv de munca la nivel national, plus acordarea unei compensatii de cel puţin un salariu lunar in afara drepturilor cuvenite la zi.

UI 7.3.2. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului

A. Concedierea individuală

Potrivit art. 65 alin. 1 din Codul muncii : „ concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat , din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia”.

Potrivit alin. 2 al aceluiaşi articol „ desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă „ .

Legiuitorul are o ţintă precisă, „desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat” şi nu „desfiinţarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării”.

Practica judecătorească bogată ca şi abordarea doctrinei sub imperiul vechiului Cod al muncii pot fi luate în considerare în continuare.

În contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional s-au prevăzut o serie de reguli pentru aplicarea măsurii concedierii :

- patronul va pune la dispoziţia sindicatului justificarea tehnico-economică asupra măsurilor privind posibilităţile de distribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare sau reorganizare profesională;
- justificarea, împreună cu obiecţiile şi propunerile sindicatului vor fi depuse spre analiză şi avizare consiliului de administraţie sau, după caz, adunării generale;
- concomitent, patronul va informa sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariaţi şi asupra posibilităţilor de redistribuire a acestora. Anunţul se va face cu 90 de zile înainte în cazul mutării în altă localitate a angajatorului şi cu 60 de zile în cazul restrângerii de activitate etc.

Dacă disponibilizarea nu poate fi evitată se va comunica scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desfiinţat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă sau cuprinderea într-o formă de recalificare profesională (în caz contrar se va comunica termenul de preaviz).

La aplicarea efectivă a reducerii se vor avea în vedere următoarele :

a) să înceteze mai întâi contractele de muncă ale salariaţilor cumularzi şi ale celor pensionabili;
b) dacă măsura afectează doi soţi ce lucrează în aceeaşi unitate se va desface contractul soţului cu venitul cel mai mic;
c) măsura să afecteze mai întâi persoanele fără copii;

d) numai în ultimul rând să fie afectate femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, unicii întreţinători de familie, salariaţii care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea la cererea lor.

Dacă măsura concedierii nu îi este imputabilă, nu se vor putea recupera de la salariat cheltuieli cu calificarea sau perfecţionarea pregătirii profesionale.

B. Concedierea colectivă . Informarea , consultarea salariaţilor şi procedura concediererilor colective.

Prin concediere colectivă se înţelege, conform art. 68 din Codul muncii „concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de :

a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi, şi mai puţin de 100 de salariaţi;
b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;
c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.”

La stabilirea numarului efectiv de salariati concediati colectiv, potrivit alin. (1), se iau in calcul si acei salariati carora le-au incetat contractele individuale de munca din initiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fara legatura cu persoana salariatului, cu conditia existentei a cel putin 5 concedieri.

Conceptul de concediere colectivă a apărut în 1997 prin O.G. nr. 9/1997 când executivul a înţeles să reglementeze situaţia complexă rezultată în urma unei concedieri în masă; apoi tratamentul condiţiilor în care se fac concedierile colective îl constituie O.U.G. nr. 98/1999.

Potrivit art. 69 Codul muncii, în cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire la :

a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi;
b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

În perioada în care au loc consultări pentru a permite sindicatului sau repezentanţilor salariaţilor să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligaţia să le furnizeze toate informaţiile relevante şi să le notifice, în scris, următoarele :

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;
b) motivele care determină concedierea preconizată;
c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;
d) criteriile avute în vedere, potrivit legii sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

   Acest criteriu se aplică pentru departajarea salariaţilor după evaluarea realizării obiectivelor de performanţă.

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
h) termenul înauntrul căruia sindicatul sau după caz reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

Obligaţiile prevăzute mai sus se menţin indiferent dacă decizia pe care o determină concedierile colective este luată de angajator sau de către o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului; acesta nu se poate prevala în nerespectarea obligaţiilor, de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informaţiile necesare.

Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării Inspectoratului Teritorial de Muncă şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă la aceeaşi dată care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor. Aceştia din urmă pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării. Angajatorului îi revine obligaţia de a răspunde în scris şi motivat la propunerile formulate de sindicat şi reprezentanţii salariaţilor în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

În situaţia în care, ulterior consultărilor, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligaţia de a notifica în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă şi Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii

deciziilor de concediere. Notificarea trebuie să cuprindă toate informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă precum şi rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaţilor afectaţi de concediere şi data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, la aceeaşi dată la care a comunicat-o Inspectoratului Teritorial de Muncă şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă. Sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor pot transmite eventuale puncte de vedere Inspectoratului Teritorial de Muncă la solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi. Inspectoriatul Teritorial de Muncă cu avizul Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă poate dispune reducerea perioadei de 30 de zile fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa in termen de 3 zile lucratoare angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevazute la alin. (1), precum si cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

În această perioadă Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă trebuie să caute soluţii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate şi să le comunice în timp util angajatorului şi sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

La solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi Inspectoratul Teritorial de Muncă, cu consultarea Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei 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 soluţionate până la

data stabilită în notificarea de concediere colectivă ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

Inspectoratul Teritorial de Muncă are obligaţia de a informa în scris angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere precum şi despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei iniţiale.

În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reinfiintat in aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba.

În situatia in care in perioada prevazuta de 45 zile se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala, o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii.

Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului, pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

În situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul prevazut sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante.

Prevederile de mai sus nu se aplica salariatilor din institutiile publice si autoritatile publice; de asemenea nu se aplica in cazul contractelor individuale de munca incheiate pe durata determinata, cu exceptia cazurilor in care aceste concedieri au loc inainte de data expirarii acestor contracte.

Reguli privind concedierea

a) Aşa cum am arătat, art. 59 şi 60 din Codul muncii prevăd situaţiile când este interzisă concedierea, iar acestea sunt valabile şi în cazul concedierii colective.

Conform acestor prevederi concedierea nu poate fi dispusă când contractul individual de muncă este suspendat de drept sau la iniţiativa salariatului, făcând excepţie procedura reorganizării judiciare şi falimentul angajatorului;

b) Cercetarea prealabilă;

c) Propunerea ocupării unor locuri de muncă vacante (în cazul concedierii conform art. 64, 61 lit. c şi d, 56 lit. f din Codul muncii);

d) Preavizul (în cazul concedierilor ce nu ţin de persoana salariatului);

e) Termene. În cazul concedierii disciplinare, măsura trebuie luată în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă a săvârşirii abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii ei. În situaţia concedierii pentru arestare preventivă, inaptitudine fizică sau psihică şi necorespundere profesională termenul este de 30 de zile de la data constatării cauzei concedierii.

f) Decizia de concediere în formă scrisă, motivată în fapt şi în drept, termenul şi instanţa unde poate fi contestată se comunică salariatului în 5 zile de la emitere dată de la care produce efecte.

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii cerută de lege este lovită de nulitate absolută conform art. 76 Codul muncii. În faţa instanţei, angajatorul nu poate invoca alte motive decât cele precizate în decizia de concediere.

La solicitarea salariatului instanta care a dispus anularea concedierii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

În cazul in care salariatul nu solicita repunerea in situatia anterioara emiterii actului de concediere, contractul individual de munca va inceta de drept la data ramanerii definitive si irevocabile a hotararii judecatoresti[95].

U.I.1.7.5. Demisia

Conform art. 79 alin. 1 din Codul muncii „ prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz ”.

Angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă [96].

Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv mai mare de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere [97].

Demisia trebuie formulată în scris, manifestarea de voinţă trebuie să fie clară, precisă, lipsită de echivoc.

Termenul de preaviz este cel convenit de părţi şi nu poate fi mai mare de 20 zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie şi respectiv 45 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere, dar angajatorul poate renunţa la preaviz.

Demisia nu trebuie sa fie aprobată de angajator.

[95] Art. 78 alin. 3 a fost introdus prin art.I pct. 39 din Legea nr. 40/2011.
[96] Alin. 2 al art. 79 a fost modificat prin art. I, pct. 40 din Legea nr. 40/2011
[97] Alin. 4 al art. 79 a fost modificat prin art. I, pct. 40 din Legea nr. 40/2011

Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu-şi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

UI 7.4. Test de autoevaluare; *timp de lucru : 30 minute*

1) În ce situaţii poate înceta contractul individual de muncă ? ***2p.***

2) Enumeraţi cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă. ***2,5 p.***

3) De câte feluri este concedierea ? ***1,5 p****.*

4) Când este interzisă concedierea? ***1,5 p.***

5) În ce situaţii poate dispune angajatorul concedierea ? ***1,5 p****.*

6) Când poate interveni concedierea colectivă şi în ce condiţii? ***1p.***

Bibliografie

Codul muncii, Legea nr. 53/2011,
Republicat in Monitorul Oficial nr. 345/2011

Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011 ,

Publicată in Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011

Tratat de dreptul muncii, *Ion Traian Ştefănescu,*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2010

Dreptul muncii, curs universitar, *Alexandru Ţiclea*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Manta Pantelimon , Duvlea Cristina*
Editura Academică Brâncuşi, Tg-Jiu, 2011

UI 7.5. Rezumat

Prezenta temă tratează aspectele principale privind contractul individual de muncă : trăsăturile caracteristice ale acestuia, durata contractului de muncă, conţinutul acestuia,principalele cazuri de modificare a contractului individual de muncă. De asemenea am

analizat nulitatea contractului individual de muncă , reliefând deosebirea dintre nulitatea în dreptul muncii şi nulitatea în dreptul civil. Am tratat mai amplu cazurile de suspendare a contractuluii individual de muncă, dar şi cazurile de încetare a contractului prin concediere , fie ea individuală sau colectivă.

1. Contractul individual de muncă este un act juridic , bilateral , sinalagmatic , oneros şi comutativ , numit , consensual ce se încheie în forma scrisă .

2. Contractul individual de muncă se încheie *intuituu personae* , dar nu se poate încheia sub condiţie suspensivă sau rezolutorie , putând fii afectat, excepţional de un termen extensiv.

3. În conţinutul contractului individual de muncă , potrivit prevederilor art. 20 alin. 2 din Codul muncii , se pot introduce , în afara clauzelor generale şi o serie de clauze specifice precum:

- clauza de formare profesională
- clauza de neconcurenţă
- clauza de mobilitate
- clauza de confidenţialitate.

4. Potrivit art. 12 din Codul muncii , contractul individual de muncă , se încheie , de regulă pe durata nedeterminată şi doar ca excepţie , pe durată determinată care nu poate fi mai mare de 36 luni.

5. Specii ale contractului individual de muncă pe durată determinată sunt considerate : munca prin agent de muncă temporară , munca cu timp parţial, munca la domiciliu.

6. Sub aspectul conţinutului , contractul individual de muncă are 2 părţi esenţiale:

- partea legală , care se referă la drepturile şi obligaţiile părţilor stipulate în actele normative din domeniul legislaţiei muncii care cuprind reglementări cu privire la raportul juridic de muncă,
- partea convenţională care cuprinde clauzele contractuale ce sunt negociate prin libera voinţă a părţilor , fără însă a putea fi încălcate normele cuprinse în contractele colective de muncă , în reglementările legale în vigoare , ordinea publică şi bunele moravuri.

7. Clauzele esenţiale ale contractului individual de muncă se referă la felul muncii , durata , timpul de muncă şi de odihnă , protecţia muncii , disciplina muncii, pregătirea profesională etc.

8. Nulitatea în raporturile juridice de muncă are trăsături specifice faţă de nulitatea din dreptul civil decurgând din raporturile juridice de muncă.
- nulitatea nu are efect retroactiv
- caracterul parţial al nulităţii
- nulitatea este remediabilă putând fi confirmată prin îndeplinirea ulterioară a condiţiei sau prevederii încălcate.

9. Modificarea contractului individual de muncă se face numai prin acordul părţilor , modificarea unilaterală fiind posibilă numai în condiţiile expres prevăzute de lege .

10. *Delegarea* este o măsură temporară pentru realizarea unor sarcini de serviciu ale unităţii delegante , care poate fi luată până la o perioadă de până la 60 de zile , putând fi prelungită doar cu acordul salariatului.

11. *Detaşarea* constă în schimbarea locului de muncă din iniţiativa angajatorului la un alt angajator în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia din urmă putând fi dispusă pe o perioadă de cel mult 1 an , prelungirea fiind posibilă doar cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni .

12. Suspendarea contractului individual de muncă presupune întreruperea temporară , în anumite împrejurări , a îndeplinirii prestaţiilor părţilor , în principal a prestării muncii din cauze autorizate de lege (suspendarea de drept) ori din voinţa părţilor

13. Încetarea contractului individual de muncă are loc:

- de drept,
- prin acordul părţilor ,
- ca urmare a voinţei unilaterale a uneia din părţi.

14. Concedirea individuală din iniţiativa angajatorului este de două feluri:

- pentru motive care ţin de persoana salariatului
- pentru motive care nu ţin de persoana salariatului

15. Concedirea colectivă, presupune concedirea într-o perioadă de 30 zile calendaristice , din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului a unui număr de salariaţi , respectiv un anumit procent sau număr din totalul angajaţilor).

Modulul 2

Timpul de muncă si odihnă

Durata medie de studiu individual 2 ore

UI 2.1. Timpul de muncă

UI 2.1.1. Scopul şi obiectivele unităţii

Parcurgerea acestei unităţi va facilita asimilarea noţiunilor de bază privind timpul de muncă şi de odihnă: definiţia precum şi formele acestuia.

Timpul de muncă , potrivit Codului muncii, reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, conform prevederilor contractului individual de muncă,contractului colectiv de muncă sau legislaţiei in vigoare.[98]

Potrivit art.114 Codul muncii durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepţie, durata timpului de muncă ce include şi orele suplimentare poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 ore pe săptămână.

Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauză, dacă această posibilitate e prevăzută în contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau în regulamentul intern, iar aceste programe individualizate de munca nu

[98] Art.108,Cod muncii ,modificat prin O.U.G nr.55\2006 in M.Of.nr. 788\18.09.2006

presupun altceva decât un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. Programul individualizat de muncă poate funcţiona respectându-se obligatoriu ziua de lucru de 8 ore respectiv 40 de ore pe săptămână.

U.I.2.1.2.Munca suplimentară

Este munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, la solicitarea angajatorului cu respectarea prevederilor legii. Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită este interzisă cu excepţia cazului de fortă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident. (art. 120 Codul muncii).
Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.

În aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

În perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.

În cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul prevazut în luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia.

Sporul pentru munca suplimentara, acordat in conditiile prevazute mai sus, se stabileste prin negociere, in cadrul contractului colectiv de munca sau, dupa caz, al contractului individual de munca, si nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

De precizat că orele efectuate peste programul de lucru de către un salariat din iniţiativa sa, nu sunt ore suplimentare care să se preteze la compensare sau plată.

Tinerii sub 18 ani nu pot presta muncă suplimentară [99].

U.I.2 1.3. Munca de noapte

Este munca prestată între orele 22°°-6°°.

Salariatul de noapte reprezintă:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puţin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporţie de cel puţin 30% din timpul său lunar de lucru[100].

Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privitoare la repaosul săptămânal.

Durata normala a timpului de lucru pentru salariatii de noapte a caror activitate se desfasoara in conditii speciale sau deosebite de munca nu va depasi 8 ore pe parcursul oricarei perioade de 24 de ore decat in cazul in care majorarea acestei durate este prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil si numai in situatia in care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite in contractul colectiv de munca incheiat la nivel superior.

În situatia prevazuta mai sus angajatorul este obligat sa acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare in bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore [101].

Salariaţii de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

[99] Interdicţie prevăzută de art. 124 Codul muncii
[100] Art. 122, alin. 1¹, Codul Muncii, introdus prin O.U.G. nr. 55/2006 în M.Of. nr. 788/18.09.2006.
[101] Art. 125 alin 4 şi 5 aşa cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011

b) fie de un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.[102]

Salariaţii care urmează să desfăşoare muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi după aceea, periodic.

UI.2.1.4. Perioada de repaus

Reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă[103].

În cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

Tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, in cazul in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumatate.

Pauzele, cu exceptia dispozitiilor contrare din contractul colectiv de munca aplicabil si din regulamentul intern, nu se vor include in durata zilnica normala a timpului de munca[104].

Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi[105].

În situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu

[102] Lit. b) a art. 126 din Codul muncii aşş cum a fost modificată prin Legea nr. 40/2011.
[103] Art. 133, Codul Muncii, introdus prin O.U.G. nr. 55/2006 în M.Of. nr. 788/18.09.2006.
[104] Art. 134 Codul muncii
[105] Art. 135 Codul muncii

autorizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă şi cu acordul sindicatului, sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

UI.2.1.5. Munca în schimburi

Reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariaţii se succed unul pe altul la acelaşi post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv programul rotativ, şi care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activităţi în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

Salariatul în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi[106].

UI 2.1.6. Rezumat

Potrivit Codul muncii durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepţie, durata timpului de muncă ce include şi orele suplimentare poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 ore pe săptămână.

Munca suplimentară este munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, la solicitarea angajatorului cu respectarea prevederilor legii. Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită este interzisă cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident. (art. 120 Codul muncii).

[106] Art. 131[1], Codul Muncii, introdus prin O.U.G. nr. 55/2006 în M.Of. nr. 788/18.09.2006.

Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.

Munca de noapte -durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privitoare la repaosul săptămânal.

Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă[107].

În cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern. Tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, in cazul in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumatate.

UI 2.2.Timpul de odihnă

UI 2.2.1.Scopul şi obiectivele unităţii

Prin parcurgerea acestei unităţi studenţi vor cunoaşte ce drepturi are fiecare salariat atunci când vine vorba de timpul său de odihnă . Sunt informaţii importante, fiindcă nu de puţine ori salariaţii sunt chemaţi la muncă în zilele de sărbătoare legală deşi nu fac parte din categoria activităţilor care lucrează la foc continuu, de multe ori salariaţii nu beneficiază de concediul de odihnă pentru a-şi recupera capacitatea de muncă.

[107] Art. 133, Codul Muncii, introdus prin O.U.G. nr. 55/2006 în M.Of. nr. 788/18.09.2006.

UI 2.2.2. Concediul de odihnă

Codul muncii prevede un concediu de odihnă de minimum 20 de zile lucrătoare ; sunt reglementate 40 de zile calendaristice pentru cadrele didactice.
Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii si a contractelor colective aplicabile, si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic [108].

Concediul de odihnă se efectuează anual. Angajatorul este obligat să acorde concediul până la finele anului următor tuturor salariaţilor, care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

În cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt [109].

Salariatul este obligat sa efectueze in natura concediul de odihna in perioada in care a fost programat, cu exceptia situatiilor expres prevazute de lege sau atunci cand, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Compensarea cu bani a concediului de odihnă neefectuat nu e permisă decât în cazul încetării contractului individual de muncă.

Salariatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare. Numarul de zile lucratoare aferent concediului de odihna suplimentar pentru categoriile de salariati prevazute mai sus se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil si va fi de cel putin 3 zile lucratoare[110].

[108] Alin. 2 art. 145 din Codul muncii aşa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011
[109] Alin. 3 art 148 din Codul muncii aşa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.
[110] Alin. 2 art. 147 a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

Programarea concediului de odihnă [111]

Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale. Programarea se face pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator.

Prin programarile colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de munca.

Prin programare individuala se poate stabili data efectuarii concediului sau, dupa caz, perioada in care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.

În cadrul perioadelor de concediu stabilite salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel putin 60 de zile anterioare efectuarii acestuia.

Indemnizaţia de concediu de odihnă

Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu.

[111] Art. 148 Codul muncii

Întreruperea concediului de odihnă

Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

Concediile pentru formare profesională

Salariaţii pot beneficia la cerere de concedii pentru formarea profesională şi acestea pot fi cu plată sau fără plată. Cu privire la concediul de formare cu plată sau fără plată, potrivit art. 195 din Codul muncii şi a practicii, salariatul care a beneficiat de un curs de pregătire profesională a cărui contravaloare e suportată de angajator, salaiatul nu poate avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă de cel puţin 3 ani.

Concediile fără plată pentru formare profesională sunt acordate la cererea angajatului, iar angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului va prejudicia grav desfăşurarea activităţii[112]. Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie înaintată cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia.

Salariaţii cu vârsta sub 25 de ani şi cărora unitatea nu le-a asigurat o formă de pregătire profesională pe cheltuiala sa au dreptul la concediu pentru formare profesională plătit.

[112] Alin. 2 art. 155 aşa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

UI 2.2.3. Zile libere

Art.138 din Cod muncii coroborat cu prevederile contractului colectiv de muncă prevăd dreptul la zile libere plătite astfel :

- casatoria salariatului - 5 zile,
- căsătoria unui copil – 2 zile ,
- naşterea unui copil - 5 zile plus 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură,
- decesul soţului, copilului, părinţilor, socrilor - 3 zile ,
- decesul bunicilor ,fraţilor ,surorilor - 1 zi,
- schimbarea locului de muncă în cadrul aceluiaşi angajator, cu mutarea domiciliului în alta localitate -5 zile.

UI 2.2.4. Sărbătorile legale

Sunt considerate sărbători legale în care nu se lucrează, conform art.134 din Codul muncii, următoarele:

- 1şi 2 ianuarie,
- prima şi a doua zi de Paşte;
- 1 mai ;
- 2 zile de Rusalii[113] ;
- 15 August (Adormirea Maicii Domnului)[114] ;
- 30 noiembrie (Sfantul Andrei)
- 1decembrie ;
- prima şi a doua zi de Crăciun ;

[113] Au fost declarate sarbatori legale si zile in care nu se lucreaza prin Legea nr. 202/2008 pt modificarea alin. 1 art. 134 Codul muncii, publicata in M.Of. nr. 728/28 oct. 2008
[114] Idem 9

- 2 zile pentru fiecare dintre sărbătorile religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

Acordarea zilelor libere se face de catre angajator. Prin Hotarare a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitatile sanitare si pentru cele de alimentatie publica, in scopul asigurarii asistentei sanitare si, respectiv, al aprovizionarii populatiei cu produse alimentare de stricta necesitate, a caror aplicare este obligatorie[115].

Prevederile de mai sus nu se aplica in locurile de munca in care activitatea nu poate fi intrerupta datorita caracterului procesului de productie sau specificului activitatii

UI 2.2.5. Rezumat

Prezenta temă a analizat succint principalele aspecte privind timpul de muncă , insistându-se pe formele acestuia . Tododată am analizat şi timpul de odihnă dezvoltând mai amănunţit principala formă a acestuia : concediul de odihnă.

De asemenea am punctat zilele libere ce se pot acorda unui salariat cu diferite ocazii, dar şi zilele de sărbători legale care , prin lege, sunt declarate libere pentru toţi salariaţii.

1. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă de timp în care salariatul prestează munca , potrivit prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă sau legislaţiei în vigoare.
2. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 ore săptămânal , inclusiv orele suplimentare iar durata normală a

[115] Art. 140 Codul muncii

săptămânii de muncă este de 40 ore (ziua normală de muncă fiind de 8 ore).

3. Munca suplimentară este munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal , la solicitarea angajatorului , cu respectarea prevederilor legii.
4. Munca de noapte este munca prestată în perioada 22.00-6.00 salariatul trebuind să efectueze cel puţin 3 ore din timpul său de muncă pentru a putea beneficia de anumite drepturi suplimentare pe care le conferă legea.
5. Munca în schimburi reprezintă modul de organizare a programului de lucru potrivit căruia salariaţii se succed unul pe altul la acelaşi loc de muncă , conform unui anumit program de lucru , continuu sau discontinuu , implicând pentru salariat realizarea unei activităţi în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală , stabilită prin contractul individual de muncă.
6. Concediul de odihnă este timpul de odihnă ce se acordă persoanei încadrate în muncă o dată pe an , cu plata unei indemnizaţii , în scopul asigurării refacerii forţei de muncă.
7. Codul muncii reglementează un concediu de odihnă de minim 20 de zile lucrătoare iar pentru cadrele didactice 78 zile calendaristice.
8. Concediul de odihnă se efectuaează anual , în natură , compensarea în bani nefiind permisă decât în cazul încetării contractului individual de muncă.
9. Salariaţii mai pot beneficia la cerere de concedii pntru formare profesională care pot fi cu plată sau fără plată precum şi de zile libere în cazul sărbătorilor legale sau a unor evenimente familiale.

UI 2.3. Test de autoevaluare ; *timp de lucru -15 minute*

1. Definiţi timpul de muncă şi enumeraţii condiţiile exercitării acestuia. ***3,5 p***

2. Definiţi timpul de odihnă şi enumeraţi formele acestuia. ***3,5 p***

3. Enumeraţi sărbătorile legale şi alte zile libere aşa cum sunt stabilite prin Codul muncii şi alte acte normative. ***3p***

Bibliografie minimală

Codul muncii, Legea nr. 53/2011,
Republicat in Monitorul Oficial nr. 345/2011

Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011 ,

Publicată in Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Alexandru Ţiclea*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2011

Tratat de dreptul muncii, *Ion Traian Ştefănescu,*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2010

Dreptul muncii, curs universitar, *Manta Pantelimon , Duvlea Cristina*

Editura Academică Brâncuşi, Tg-Jiu, 2011

Modulul 3

Răspunderea disciplinară

Durata medie de studiu individual 4 ore

UI 3.1. Scopul şi obiectivele unităţii

UI 3.2. Noţiunea de abatere disciplinară

UI 3.3. Sancţiunile disciplinare prevăzute de Codul muncii în art. 264

UI 3.4. Procedura aplicării şi executării sancţiunilor disciplinare

- **UI 3.4.1. Constituirea Comisiilor de disciplină**
- **UI 3.4.2. Competenţa comisiilor de disciplină**
- **UI 3.4.3. Activitatea şi atribuţiile comisiilor de disciplină**
- **UI 3.4.4. Procedura disciplinară**
  - **UI 3.4.4.1. Sesizarea comisiei de disciplină**
  - **UI 3.4.4.2. Cercetarea admnistrativă**

UI 3.5. Rezumat

UI 3.6. Test de autoevaluare

Bibliografie

UI 3.1.Scopul şi obiectivele unităţii

Parcurgerea acestei unitţi va facilita însuşirea principlalelor cunoştinţe despre ceea ce înseamnă o abatere disciplinară, o sancţiune disciplinară.

De asemenea, la terminarea studiului acestei unităţi veţi fi capabili să :

- Identificaţi principalele sancţiuni prevăzute de Codul muncii şi alte legi speciale,

-să procedaţi la aplicarea unei sancţiuni disciplinare respectând prevederile Codului muncii,

-să emiteţi o decizie de sancţionare legală şi temeinică.

UI 3.2. Noţiunea de abatere disciplinară

În mod similar celorlalte forme ale răspunderii - penale sau contravenţionale –unicul temei al răspunderii disciplinare , condiţia necesară şi suficientă a declanşării ei este abaterea disciplinară.[116]

Dar, în timp ce fiecare din faptele ce constituie infracţiuni sau contravenţii sunt descrise cu precizie în lege , Codul muncii nu cuprinde asemenea determinări , enunţând (în art. 247 alin. 2) numai definiţia generală a abaterii disciplinare.

Conform acestuia, abaterea disciplinară constă în încălcarea normelor legale, regulamentului intern, contractului individual sau colectiv de muncă aplicabil, ordinelor si dispoziţiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

Pentru declanşarea răspunderii disciplinare, este necesar ca un salariat să fi săvârşit o abatere de la disciplina muncii . Abaterea disciplinară este,

[116] Aşa cum infracţiunea este singurul temei al răspunderii penale , iar săvârşirea contravenţiei singurul temei al răspunderii contravenţionale .

aşadar, condiţia necesară şi suficientă , unicul temei pentru declanşarea răspunderii disciplinare , care se exprimă prin aplicarea sancţiunilor disciplinare .

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 infracţiunii , a căror întrunire conduce la existenţa abaterii.

Aşadar, spre a răspunde disciplinar, trebuie să fie întrunite celelalte elemente ale abaterii disciplinare :

- obiectul (relaţiile sociale de muncă, ordinea şi disciplina la locul de muncă);
- latura obiectivă (respectiv fapta - acţiunea sau inacţiunea salariatului)
- subiectul (întotdeauna o persoană fizică în calitate de subiect calificat, respectiv salariat);
- latura subiectivă (vinovăţia –intenţia directă şi indirectă ori culpa cu uşurinţă sau nesocotinţă a salariatului);

Întrunirea elementelor abaterii disciplinare –(cauza) - declanşează efectul , respectiv răspunderea disciplinară . Deci, fapta ilicită (abaterea disciplinară) se impune să se afle într-o legătură cauzală cu rezultatul (dăunător). Dacă sunt probate elementele constitutive ale abaterii disciplinare , respectiv înfrângerea obligaţiilor de serviciu şi vinovăţia , rezultatul dăunător şi legătura cauzală se prezumă.

UI 3.3. Sancţiunile disciplinare prevăzute de Codul muncii

Potrivit art. 248 alin.1 din Codul muncii, angajatorul poate aplica următoarele sancţiuni disciplinare:

a) avertisment scris;
b) *suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare*[117];
c) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea pentru o perioadă ce nu poate depăşi 60 de zile;
d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
e) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Amenzile disciplinare sunt interzise de Codul muncii, iar pentru aceeaşi abatere se poate aplica o singură sancţiune

Art. 61 lit. a) din Codul muncii prevede concedierea „ *în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern* „.

Potrivit art. 250 din Codul muncii, criteriile după care angajatorul urmează să dozeze şi să aplice sancţiunea disciplinară sunt:

a) împrejurările în care a fost săvârşită fapta;
b) gradul de vinovăţie a salariatului;
c) consecinţele abaterii disciplinare;
d) comportarea generală în serviciu a salariatului ;
e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta .

Cu excepţia „avertismentului scris" nici o sancţiune nu se aplică fără cercetarea prealabilă, măsura fiind lovită de nulitate absolută.

[117] Lit. b a fost abrogată prin Legea nr. 40/2011

În vederea cercetării prealabile salariatul va fi convocat în scris precizându-se locul, data şi ora întrevederii.

Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni de la aplicare, daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara in acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului emisa in forma scrisa.[118]

UI 3.4. Procedura aplicării si executării sancţiunilor disciplinare

Pentru a proceda la sancţionarea salariaţilor care au săvârşit abateri de la ordinea si disciplina din unitate, legislaţia muncii a statuat o anumită procedură care să garanteze obiectivitatea constatărilor,să elimine pe cat posibil subiectivismul si arbitrajul si să asigure dreptul la apărare al salariaţilor.

In acest sens a fost adoptata HG nr. 1344/2007 privind normele de organizare si functionare a comisiilor de disciplina[119], act normativ ce reglementează procedura obligatorie de urmat în cazul constatării şi aplicării unei sancţiuni disciplinare.

Prima faza a sancţiunilor disciplinare împotriva salariatului care a săvârşit o fapta ilicita prin încălcarea ordinii si disciplinei o constituie cercetarea abaterii disciplinare.

UI 3.4.1.Constituirea comisiilor de disciplină

In cadrul fiecarei autoritati si institutii publice se constituie, prin act administrativ al conducatorului autoritatii sau institutiei publice, o comisie de disciplina. Comisia de disciplina are in componenta 3 membri titulari,

[118] Alin. 3 art. 248 Codul muncii a fost introdus prin Legea nr. 40/2011
[119] Publicata in M.Of. al Romaniei, Partea I, nr. 768/13 nov. 2007, modificată şi completată ulterior

functionari publici definitivi numiti in functia publica pe perioada nedeterminata. Doi membri sunt desemnati de conducatorul autoritatii sau institutiei publice, iar al treilea membru este desemnat, dupa caz, de organizatia sau organizatiile sindicale reprezentative ori de majoritatea functionarilor publici din cadrul autoritatii sau institutiei publice pentru care este organizata comisia de disciplina, in cazul in care sindicatul nu este reprezentativ sau functionarii publici nu sunt organizati in sindicat.

Membrii titulari si membrii supleanti ai comisiei de disciplina se numesc pe o perioada de 3 ani, cu posibilitatea reinnoirii mandatului.

Presedintele comisiei de disciplina se alege prin votul secret al membrilor titulari, dintre acestia.

UI 3.4.2. Competenţa comisiilor de disciplină

Comisia de disciplina competenta sa desfasoare procedura disciplinara este cea constituita pentru autoritatea sau institutia publica in cadrul careia este numit functionarul public a carui fapta a fost sesizata ca abatere disciplinara la data savarsirii faptei sesizate. Comisia de disciplina inainteaza raportul de propunere a sanctiunii disciplinare aplicabile sau, dupa caz, raportul de clasare a sesizarii persoanei care are competenta legala de aplicare a sanctiunii disciplinare la momentul inaintarii acestui raport

.

U.I. 3.4.3 Activitatea şi atribuţiile comisiei de disciplină

Activitatea comisiei de disciplina are la baza urmatoarele principii:

a) prezumtia de nevinovatie, conform caruia functionarul public este considerat nevinovat pentru fapta sesizata ca abatere disciplinara comisiei de disciplina atat timp cat vinovatia sa nu a fost dovedita;

b) garantarea dreptului la aparare, conform caruia functionarul public are dreptul de a fi audiat, de a prezenta dovezi in apararea sa si de a fi asistat sau reprezentat pe parcursul procedurii de cercetare administrativa;
c) contradictorialitatea, conform caruia comisia de disciplina are obligatia de a asigura persoanelor aflate pe pozitii divergente posibilitatea de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legatura cu abaterea disciplinara pentru care a fost sesizata comisia de disciplina;
d) proportionalitatea, conform caruia trebuie respectat un raport corect intre gravitatea abaterii disciplinare, circumstantele savarsirii acesteia si sanctiunea disciplinara propusa sa fie aplicata;
e) legalitatea sanctiunii, conform caruia comisia de disciplina nu poate propune decat sanctiunile disciplinare prevazute de lege;
f) unicitatea sanctiunii, conform caruia pentru o abatere disciplinara nu se poate aplica decat o singura sanctiune disciplinara;
g) celeritatea procedurii, conform caruia comisia de disciplina are obligatia de a proceda fara intarziere la solutionarea cauzei, cu respectarea drepturilor persoanelor implicate si a procedurilor prevazute de lege si de prezenta hotarare;
h) obligativitatea opiniei, conform caruia fiecare membru al comisiei de disciplina are obligatia de a se pronunta pentru fiecare sesizare aflata pe rolul comisiei de disciplina . .

Comisia de disciplina isi desfasoara activitatea numai in baza unei sesizari, in limitele si raportat la obiectul acesteia .

Comisia de disciplina indeplineste urmatoarele atributii functionale:
a) efectueaza procedura de cercetare administrativa a faptei sesizate ca abatere disciplinara;

b) propune sanctiunea disciplinara aplicabila sau, dupa caz, propune clasarea sesizarii in conditiile prezentei hotarari, cu votul majoritatii membrilor comisiei;
c) propune mentinerea sau anularea sanctiunii disciplinare.

UI 3.4.4. Procedura disciplinară

UI 3.4.4.1. Sesizarea comisiei de disciplină

Vom face o trecere în revizie succintă a reglementării şi derulării procedurii prealabile şi aplicării sancţiunilor disciplinare în cazul funcţionarilor publici.

Comisia de disciplina poate fi sesizata de orice persoana care se considera vatamata prin fapta unui functionar public.
Sesizarea se depune la registratura autoritatii sau institutiei publice in cadrul careia functionarul public isi desfasoara activitatea, respectiv la registratura autoritatii ori institutiei publice la nivelul careia este constituita comisia de disciplina competenta potrivit prezentei hotarari. Sesizarea se transmite secretarului comisiei de disciplina in termen de maximum 3 zile lucratoare.
Sesizarea se inregistreaza de secretarul comisiei de disciplina si se inainteaza presedintelui comisiei de disciplina in termen de maximum 3 zile lucratoare de la data inregistrarii.

Presedintele comisiei de disciplina va fixa cu celeritate termenul primei sedinte a comisiei de disciplina si va dispune, prin adresa, convocarea membrilor.
Sesizarea se depune in termen de maximum 1 an de la data savarsirii faptei sesizate ca abatere disciplinara si trebuie insotita, atunci cand este posibil, de inscrisurile care o sustin.

UI 3.4.4.2. Procedura cercetarii administrative constă in:

a) audierea persoanei care a formulat sesizarea si a functionarului public a carui fapta a fost sesizata ca abatere disciplinara, a altor persoane care pot oferi informatii cu privire la solutionarea cazului sau a persoanelor desemnate sa efectueze cercetarea disciplinara in conditiile prevazute de lege;

b) administrarea probelor propuse de parti, precum si, daca este cazul, a celor solicitate de comisia de disciplina;

c) dezbaterea cazului.

Pe parcursul cercetarii administrative, sedintele comisiei de disciplina, respectiv sedintele persoanelor desemnate sa efectueze cercetarea administrativa in conditiile prevazute la art. 31 sunt publice numai la solicitarea sau cu acordul scris al functionarului public a carui fapta a fost sesizata ca abatere disciplinara.

Convocarea persoanelor care urmeaza a fi audiate, pentru prezentarea in fata comisiei de disciplina sau in fata persoanelor desemnate sa efectueze cercetarea administrativa in conditiile prevazute de lege , se face de catre presedintele comisiei de disciplina, prin citatie. .

Citatia este individuala si cuprinde urmatoarele elemente constitutive, sub sanctiunea nulitatii:

a) numarul de inregistrare si data emiterii;

b) numele, prenumele, domiciliul sau sediul institutiei unde isi desfasoara activitatea si calitatea ori functia celui citat;

c) numarul si data inregistrarii la comisia de disciplina a sesizarii aflate pe rolul comisiei de disciplina;

d) locul, data si ora organizarii sedintei;

e) numele, prenumele si semnatura presedintelui comisiei de disciplina .

-Audierea

Persoana care a formulat sesizarea se audiaza separat de functionarul public a carui fapta a fost sesizata ca abatere disciplinara. La solicitarea uneia dintre parti si cu acordul celeilalte, audierea se poate realiza in prezenta persoanei care a formulat sesizarea si a functionarului public a carui fapta a fost sesizata.

-Administrarea probelor

Administrarea probelor presupune analizarea probelor propuse in timpul audierii de catre persoana care a formulat sesizarea si de catre functionarul public a carui fapta este cercetata, precum si a probelor pe care comisia de disciplina le considera necesare.

Comisia de disciplina are obligatia de a asigura accesul neingradit al persoanei care a formulat sesizarea si al functionarului public a carui fapta a fost sesizata la documentele utilizate in sau rezultate din activitatea comisiei de disciplina privind fapta sesizata ca abatere disciplinara.

Dezbaterea cazului

Dezbaterea cazului se face de catre comisia de disciplina pe baza:

a) proceselor-verbale de sedinta;

b) proceselor-verbale de audiere a persoanei care a formulat sesizarea si a functionarului public a carui fapta a fost sesizata ca abatere disciplinara;

c) probelor administrate;

d) raportului persoanelor desemnate sa efectueze cercetarea administrativa

Comisia de disciplina poate sa propuna, in urma dezbaterii cazului:

a) aplicarea uneia dintre sanctiunile disciplinare;

b)clasarea sesizarii, atunci cand nu se confirma savarsirea unei abateri disciplinare;

La individualizarea sanctiunii disciplinare aplicabile functionarului public comisia de disciplina tine seama de:

a) cauzele care au determinat savarsirea abaterii disciplinare;

b) imprejurarile in care aceasta a fost savarsita;

c) gradul de vinovatie;

d) gravitatea si consecintele abaterii disciplinare;

e) conduita functionarului public;

f) existenta unor antecedente disciplinare ale functionarului public, care nu au fost radiate in conditiile prevazute de lege.

Finalizarea procedurii de cercetare administrativa

Procedura de cercetare administrativa se finalizeaza:

a) la inchiderea dezbaterii cazului;

b) in termen de 3 luni de la data incetarii raporturilor de serviciu ale functionarului public a carui fapta a fost sesizata ca abatere disciplinara

c) la data decesului functionarului public.

In termen de 5 zile lucratoare de la data finalizarii procedurii cercetarii administrative , comisia de disciplina intocmeste un raport cu privire la sesizarea in cauza, care trebuie sa contina urmatoarele elemente:

a) numarul si data de inregistrare ale sesizarii;

b) numele complet si functia detinuta de functionarul public a carui fapta a fost sesizata ca abatere disciplinara, precum si compartimentul in care acesta isi desfasoara activitatea;

c) numele complet si domiciliul persoanei care a formulat sesizarea sau, dupa caz, locul de munca si functia detinuta de aceasta;

d) prezentarea pe scurt a faptei sesizate si a circumstanţelor in care a fost

savarsita;

e) probele administrate;

f) propunerea privind sanctiunea disciplinara aplicabila sau, dupa caz , propunerea de clasare a sesizarii;

g) motivarea propunerii;

h) numele complet si semnaturile presedintelui si ale celorlalti membri ai comisiei de disciplina, precum si ale secretarului acesteia;

i) data intocmirii raportului.

-Aplicarea si contestarea sanctiunii disciplinare

In termen de 10 zile calendaristice de la data primirii raportului comisiei de disciplina, persoana care are competenta legala de a aplica sanctiunea disciplinara va emite actul administrativ de sanctionare.

Sub sanctiunea nulitatii absolute, actul administrativ de sanctionare va cuprinde in mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;

b) temeiul legal in baza caruia se aplica sanctiunea disciplinara ;

c) motivul pentru care a fost aplicata o alta sanctiune decat cea propusa de comisia de disciplina,

d) termenul in care sanctiunea disciplinara poate fi contestata;

e) instanta competenta la care poate fi contestat actul administrativ prin care s-a dispus sanctiunea disciplinara.

La actul administrativ de sanctionare se anexeaza raportul comisiei de disciplina, sub sanctiunea nulitatii absolute.

Decizia de sanctionare se comunica salariatului in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii si produce efecte de la data comunicarii. Comunicarea se preda

personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, in caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandata, la domiciliul sau resedinta comunicata de acesta.

Decizia de sanctionare poate fi contestata de salariat la instanţa judecatorească competentă in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

Actul normativ analizat se aplică , aşa cum am precizat, funcţionarilor publici. L-am analizat în acest capitol având în vedere că şi în instituţiile publice sunt persoane încadrate cu contract individual de muncă (şi deci nu au calitatea de funcţionari publici) iar pe de altă parte numic nu opreşte ca aceste reglementări să se aplice în mod corespunzător salariaţilor din alte sectoare încadraţi conform Codului muncii şi pentru că nu există reglementări
speciale.

Reabilitarea sancţiunilor disciplinare [120]

Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni de la aplicare, daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara in acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului emisa in forma scrisa.[121]

După intrarea în vigoare a Legii nr. 40/2011, odată cu radierea de drept a unei sabcţiuni disciplinare dispar toate consecinţele negative generate de aceasta în privinţa raportului de muncă.:

- sancţiunea disciplinară reabilitată nu mai este luată în calcul la stabilirea abaerilor repetate ce pot determina concedierea disciplinară a salariatului, în condiţiile art. 61 lit. a),
- în practică, se întâlnesc numeroase situaţii în care angajtul sancţionat disciplinar nu este eligibil pentru exercitarea anumitor atribuţii (de

[120] Art. 248 alin. 3 Codul muncii
[121] Alin. 3 art. 248 Codul muncii a fost introdus prin Legea nr. 40/2011

exemplu nu poate fi membru în comisia de disciplină, în comisia paritară).

Reabilitarea disciplinară face să înceteze imediat orice interdicţie ori decădere impusă salariatului în legătură cu sancţiunea radiată.

UI 3.5. Rezumat

1) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune , săvârşită cu vinovăţie prin care salariatul a încălcat normele legale , regulamentul intern , contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă , ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici .

2) Potrivit art. 248 alin. 1 Codul muncii , angajatorul poate aplica următoarele sancţiuni disciplinare :

- Avertismentul scris;
- Suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare (abrogată prin Legea nr. 46/2011);
- Retrogradarea din funcţie , cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea , pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;
- Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- Reducerea salariului de bază şi/sau după caz şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5 -10%;
- Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

3) Conform art. 61 lit. a) Codul muncii , angajatorul poate dispune concedierea disciplinară în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a

muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă , contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

4) Potrivit legii , sancţiunea disciplinară se aplică numai după cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere , ascultarea salariatului şi verificarea susţinerilor făcute de acesta în apărare.

5)Competenţa de aplicare a sancţiunii disciplinare aparţine , de regulă, conducătorului unităţii sau, ca excepţie conducătorului compartimentului sau unor organe colegiale.

6)Aplicarea sancţiunii disciplinare se face în termen de maxim 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă de săvârşirea abaterii disciplinare dar nu mai târziu de 6 luni de la producere.

7)În decizia de sancţionare , sub sancţiunea nulităţii absolute se cuprind , în mod obligatoriu:

- Descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- Precizarea prevederilor din statutul de personal , regulamentul intern sau contractul de colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- Motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- Temeiul de drept în baza căruia se aplică sancţiunea disciplinară;
- Termenul în care sancţiunea poate fi contestată;
- Instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

8)Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

9)Comunicarea se face personal salariatului , cu semnătura de primire , iar dacă acesta refuză primirea comunicarea se face prin scrisoare recomandată la domiciliul acestuia.

10) Salariatul are posibilitatea de a contesta decizia de sancţionare la instanţa competentă în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

UI 3.6. Test de autoevaluare ; *timp de lucru -30 minute*

1. ***Definiţi noţiunea de abatere disciplinară. 3p***

2. Enumeraţi sancţiunile disciplinare prevăzute de Codul muncii 3,5 p.

3. Care sunt etapele procedurii de aplicare şi executare a unei sancţiuni disciplinare? 3,5.p

4. Efectele reabilitării disciplinare

Bibliografie

Codul muncii, Legea nr. 53/2011,
Republicat in Monitorul Oficial nr. 345/2011

Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011 ,

Publicată in Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Alexandru Ţiclea*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2011

Codul muncii, modificat şi republicat - Analize şi soluţii, Răzvan Cristescu,Cristina Cristescu , Editura Hmangiu 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Manta Pantelimon , Duvlea Cristina*

Editura Academică Brâncuşi, Tg-Jiu, 2011

Modulul 4

Răspunderea patrimonială

Durata medie de studiu individual 3 ore

UI 4.1. Scopul şi obiectivele unităţii

UI 4.2. Noţiunea de răspundere patrimonială

UI 4.3. Condiţiile răspunderii patrimoniale

- UI 4.3.1. Calitatea de salariat
- UI 4.3.2. Fapta ilicită a salariatului
- UI 4.3.3. Prejudiciul
- UI 4.3.4. Raportul de cauzalitate
- UI 4.3.5. Vinovăţia-condiţie a răspunderii patrimoniale

UI 4.4. Formele răspunderii patrimoniale a salariaţilor

- UI 4.4.1. Răspunderea unipersonală
- UI 4.4.2 Răspunderea conjunctă
- UI 4.4.3. R ăspunederea subsidiară
- UI 4.4.4. Răspunderea solidară

UI 4.5. Răspunderea patrimonială a angajatorului

UI 4.6. Cauzele reale de exonerare de răspundere

- UI 4.6.1. Executarea unei obligaţii legale sau contactuale
- UI 4.6.2. Starea de necesitate
- UI 4.6.3. Riscul normal al serviciului
- UI 4.6.4. Cazul fortuit şi forţa majoră

UI 4.7. Procedura generală d e stabilire şi recuperare a prejuduciior suferite de angajator

UI 4.8. Executarea silită a despăgubirilor

UI 4.8.1. Reţinerile din drepturile salariale

UI 4.8.2. Urmărirea silită asupra bunurilor

UI 4.9. Rezumat

UI 4.10. Test de autoevaluare

Bibliografie

UI 4.1. Scopul şi obiectivele unităţii

Unitatea de faţă are ca scop însuşirea şi fundamentarea condiţiilor de antrenare a răspunderii patrimoniale . La finalizarea unităţii veţi fi capabil să apreciaţi dacă o persoană : salariat sau angajator se face sau nu vinovat de producerea unui prejudiciu în exercitarea atribuţiilor de serviciu şi dacă în sarcina sa se poate reţine sau nu o răspundere patrimonială.

UI 4.2. Noţiunea de răspundere patrimonială

Răspunderea patrimonială în dreptul muncii are ca temei contractul individual de muncă şi se întemeiază pe normele şi principiile răspunderii civile contractuale.

Astfel, răspunderea patrimonială în dreptul muncii este caracterizată prin următoarele trăsături care o individualizează faţă de răspunderea civilă contractuală, care se regăsesc atât în cazul răspunderii salariatului cât şi a angajatorului:

- este o răspundere specială ce se poate angaja numai în măsura în care autorul faptei este încadrat în muncă în baza unui contract individual de muncă;
- este o răspundere integrală, în sensul că persoana sancţionată este obligată să repare atât prejudiciul efectiv şi actual, cât şi beneficiul nerealizat;
- este o răspundere limitată sub aspectul executării silite, efectuându-se numai asupra unei părţi din salariu;
- are ca temei vinovăţia celui în cauză, întrucât angajarea răspunderii se face pentru prejudiciul suferit din culpa angajatorului, sau pentru pagubele produse angajatorului din vina salariaţilor şi în legătură cu munca lor;
- este o răspundere individuală, excluzând, în principiu, solidaritatea. În cazul în care prejudiciul a fost produs de mai mulţi salariaţi, dar nu se poate stabili proporţia în care fiecare a contribuit la producerea acestuia, răspunderea patrimonială se stabileşte proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul şi în funcţie de timpul efectiv lucrat de la ultimul inventar, în situaţia celor care au calitatea de gestionari;
- recuperarea prejudiciul cauzat se face, de regulă, prin echivalent bănesc;
- este guvernată de norme legale cu caracter imperativ.

Angajarea răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator are drept scop:

- întregirea patrimoniului angajatorului;
- prevenirea producerii altor pagube;

- ocrotirea intereselor salariaţilor prin stabilirea unor reguli determinate de particularităţile răspunderii patrimoniale în raport cu contractul individual de muncă.

UI 4.3. Răspunderea patrimonială a salariaţilor. Conditii :

UI 4.3.1. **Calitatea de salariat** a persoanei care a produs prejudiciul, respectiv persoana care este parte a unui raport juridic de muncă tipic, stabilit pe perioada nedeterminată sau determinată, respectiv pentru timp normal sau parţial de muncă. Intr-adevar , salariatii au obligatia sa repare prejudiciului cauzat angajatorului din vina si in legatura cu munca lor. Privind aceasta conditie , in practica s-a precizat ca, in situatia in care intre parti nu exista raport juridic de munca , raspunderea nu poate fi angajata prin niciuna din modalitatile de stabilire si recuperare a prejudiciului produs angajatorului , prevazute de Codul muncii.

Raspund patrimonial si ucenicii, care isi desfasoara activitatea pe baza contractului de ucenicie la locul de munca [122], precum si ,evident , salariatii care au incheiat cu angajatorul contracte de calificare profesionala sau de adaptare profesionala[123].

Aceeasi raspundere o au , de asemenea, salariatii detasati fata de angajatorul cesionar (cu care se afla in raporturi de munca pe durata determinata).

In schimb nu raspund patrimonial salariatii delegati la unitatea la care au fost trimisi de angajatorul lor , deoarece, intr-un atare caz nu exista raport juridic de munca intra parti . Fata de cel pagubit , salariatul vinovat va raspunde civil –delictual conform Codului civil. Dar , unitatea

[122] Art.205-213 Codul muncii
[123] Art.198-204 Codul muncii

prejudiciata are si varianta de a solicita angajatorului care a dispus delegarea despagubiri pentru acoperirea pagubei .Se poate indrepta, in acelasi timp impotriva ambilor (si comitentului si prepusului) , care vor raspunde in solidar [124].

UI 4.3.2. **Fapta ilicită a salariatului să fie săvârşită în legătură cu munca sa.**

Pentru a interveni raspunderea patrimoniala, este necesar ca fapta care a produs paguba sa fie in legatura cu munca prestata, asa cum rezulta expres din art. 254 alin.1 Codul muncii. Notiunea de fapta savarsita „ in legatura cu munca" este mai larga decat aceea de fapta savarsita „ in exercitarea muncii". Ea cuprinde si absentele de la locul de munca – daca sunt cauzatoare de daune- precum si orice fapte omisive fata de obligatiile de serviciu.

Pentru stabilirea răspunderii patrimoniale, caracterul ilicit al faptei se analizează în raport cu obligaţiile de serviciu, ce decurg din contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern. Un reper esenţial este, din acest punct de vedere, fişa postului. Unitatea trebuie să facă dovada sarcinilor de serviciu ale salariatului a căror neîndeplinire sau îndeplinire necorespunzătoare au cauzat prejudicii. Salariatul răspunde personal pentru fapta proprie.

UI 4.3.3. Prejudiciul, adică acea modificare a patrimoniului care se realizează atât prin diminuarea activului(consumuri nejustificate de materii prime, materiale), urmare a săvârşirii unei fapte ilicite, sau prin creşterea

[124] I.T.Stefanescu , Serban Beligradeanu, Codul muncii…p.109

pasivului(în cazul plăţii unor amenzi, penalităţi). Valoarea prejudiciului cuprinde prejudiciul efectiv dar şi beneficiul nerealizat. Inexistenta prejudiciului sau imposibilitatea dovedirii lui conduce la exonerarea de raspundere a celui in cauza.

Pentru ca salariatul să răspundă patrimonial, prejudiciul trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:

- **să fie real**, adică determinat pe baza unor analize economice concrete, salariatul nefiind ţinut să răspundă pentru valori pierdute din patrimoniul angajatorului din alte cauze;
- **să fie cert**, atât în ceea ce priveşte existenţa cât şi evaluarea sa; Dovada certitudinii prejudiciului cade in sarcina angajatorului [125] fiind necesar ca din actele de constatare a pagubei sau din alte probe sa rezulte neindoielnic intinderea cuantumului pagubei
- **să fie cauzat direct angajatorului**. Prejudiciul poate fi produs in patrimoniul angjatorului direct , printr-o fapta ilicita in legatura cu executarea contractului de munca. În situaţia prejudiciului produs indirect, angajatorul răspunde în calitate de comitent pentru prepusul său, faţă de terţul prejudiciat;
- **să fie material**, condiţie care rezultă din cuprinsul art.270 alin.1 din Codul muncii, unde se prevede expres ca salariaţii răspund patrimonial pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor. Nu este operabilă regula potrivit căreia repararea prejudiciului se face în natură, soluţie care reiese din interpretarea art.273 alin.1 si 2 din Codul muncii, ce se referă la

[125] Conform regulii de principiu prevazuta in art. 287 Codul muncii,

reţinerile din salariu. În materia răspunderii patrimoniale, este admisibilă clauza referitoare la răspunderea angajatorului pentru daune morale, aceeaşi clauză fiind nulă în măsura în care ar privi răspunderea salariatului faţă de angajator.

- **să nu fi fost reparat**. În situaţia în care salariatul deteriorează un bun al firmei, care este asigurat şi pentru care s-au solicitat despăgubiri, salariatul nu va mai putea fi ţinut să repare prejudiciul.

Evaluarea prejudiciului se face potrivit normelor speciale, acolo unde acestea există, iar în absenţa unor astfel de reglementări, pentru evaluarea prejudiciului, se vor avea în vedere normele dreptului civil, în raport de preţurile la momentul în care se realizează acordul de voinţă sau se sesizează instanţa de către cel păgubit.

În cazul degradării de bunuri, evaluarea pagubelor se face în toate situaţiile ţinându-se seama de gradul real de uzură a bunului.

Deoarece raspunderea patrimoniala are loc in „ temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale", inseamna ca angajatorului i se cuvin , deosebit de creanta propriu-zisa si dobanzi.

De asemenea, este admisibila atat actualizarea creantelor in functie de indicele de inflatie, cat si stabilirea –prin contractele colective/individuale de munca – a unor clauze de exonerare sau de limitare a raspunderii [126].Nu sunt posibile insa clauzele de agravare a raspunderii; acestea vor fi nule de drept , avand in vedere ca art. 38 din Codul muncii dispune : „ Salariatii nu pot renunta la drepturile lor recunoscute prin lege . Orice tranzactie prin care se

[126] Privind clauzele de modificare a raspunderii , a se vedea Liviu Pop, Drept civil roman . Teoria generala a obligatiilor, Editura Lumina Lex , Bucuresti 20000

urmareste renuntarea sau limitarea drepturillor recunoscute de lege salariatilor este lovita de nulitate „ .

UI 4.3.4. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciul cauzat.

Răspunderea patrimonială presupune un rezultat dăunător care să se concretizeze într-o pagubă cu valoare economică generată de salariaţi din vina şi în legătură cu munca lor. În unele situaţii determinarea raportului de cauzalitate este anevoioasă, fiind necesară analiza, pentru a stabili, de la caz la caz, fapta sau faptele care au determinat transformarea posibilităţii prejudiciului în realitate.

Fara a intra in analiza aspectelor multiple ale teoriei cauzalitatii si aplicatiilor ei , se poate arata intr-o formulare succinta, ca prin raport de cauzalitate se intelege legatura necesara dintre doua fenomene, dintre care unul (cauza) il precede si determina pe celalalt (efectul).[127]

UI 4.3.5. Vinovăţia este o condiţie a răspunderii patrimoniale fără de care aceasta nu există.

Raspunderea patrimoniala presupune cu necesitate vinovatia sau culpa autorului faptei ilicite cauzatoare a prejudiciului[128]Legea nu prevede nici o exceptie de la acest principiu care este aplicat in mod consecvent in practica judiciara . Asadar, spre deosebire de dreptul civil, unde exista cazuri de raspundere fara culpa[129], raspunderea patrimoniala este de

[127] A se vedea Sanda Ghimpu , Alexandru Ticlea , Dreptul muncii, Editura AllBeck, Bucuresti 2000
[128] Art. 254 alin.1 din Codul muncii
[129] Raspunderea este numita , in aceste cazuri, “obiectiva”

neconceput daca nu se face dovada vinovatiei celui care a cauzat prejudiciul.

Vinovăţia constituie elementul subiectiv al răspunderii, care constă în atitudinea psihică a persoanei faţă de fapta sa şi consecinţele ei păgubitoare. Vinovăţia presupune discernământul salariatului, respectiv capacitatea acestuia de a-şi reprezenta fapta şi efectul ei păgubitor şi voinţa liberă, existentă în momentul săvârşirii faptei prejudiciabile. Răspunderea patrimonială este angajată în egală măsură pentru toate formele vinovăţiei. Codul muncii stabileşte, cu titlu de excepţie, situaţiile în care gradul de vinovăţie produce efecte diferite, respectiv producerea prejudiciului de mai mulţi salariaţi.

Ca si in dreptul civil- intrucat Codul muncii nu face nici o distinctie- raspunderea patrimoniala este angajata in egala masura pentru toate formele de vinovatie, fie ca sunt savarsite cu intentie- directa sau indirecta- din imprudenta sau din neglijenta.

In ceea ce priveste gradul culpei – foarte usoara, usoara sau grava- aceasta isi are aplicare , in dreptul civil, cand culpa este comuna, intrucat intinderea despagubirii se reduce cu cota aferenta culpei victimei; in cazul stabilirii culpei grave a victimei se poate ajunge la exonerarea autorului de orice raspundere. Pentru raspunderea patrimoniala, distinctia dintre formele si gradele de vinovatie nu produce efecte intrucat salariatul raspunde de repararea prejudiciului , chiar si in cazul cand culpa sa a fost foarte usoara.

Sarcina dovedirii culpei revine angajatorului potrivit unei dispozitii de ordin general aplicabila in raprturile de munca [130].

Cauzele care înlătură caracterul ilicit al faptei sunt acele situaţii legale, care exonerează de răspundere, deşi în fapt, prejudiciul s-a realizat. Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului[131]

UI 4.4. Formele raspunderii patrimoniale a salariatilor

UI 4.4.1. Raspunderea unipersonala

De cele mai multe ori, raspunderea se stabileste in sarcina unui singur salariat, care este vinovat de producerea pagubei prin fapta sa proprie.Aceasta constituie forma tipica a raspunderii patrimoniale.

UI 4.4.2. Raspunderea conjuncta

Exista insa situatii in care un singur prejudiciu este cauzat din vina mai multor salariati[132]. In aceste cazuri, faptuitorii , au de regula , o raspundere conjuncta. Codul muncii prevede :" Cand paguba a fost produsa de mai multi salariati, cuantumul raspunderii fiecaruia se stabileste in raport de masura in care a contribuit la producerea ei".

Daca masura in care s-a contribuit la producerea ei nu poate fi determinata, raspunderea fiecaruia se stabileste proportional cu salariul net

[130] Art. 272 din Codul muncii
[131] Art. 254 alin.2 Codul munci
[132] Art.1422 alin. 1 Noul cod civil

de la data constatarii pagubei si, atunci cand este cazul , si in functie de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.[133]

Raspunderea conjuncta este tot o raspundere personala, ea reprezinta o multitudine de raspunderi individuale ale unor persoane cu vinovatii concurente in producerea prejudiciului unic.

Masura in care fiecare persoana a contribuit la producerea pagubei este determinata atat de fapta ilicita in sine –examinata sub aspectul legaturii de cauzalitate cu prejudiciul,- cat si de gradul de vinovatie.

UI 4.4.3. Raspunderea subsidiara

Deşi Codul muncii actual nu o mai reglementează , răspunderea subsidiară este posibilă în temeiul art. 256 din acelaşi Cod , care reiterează normele şi principiile plăţii lucrului nedatorat .

Întrucat sub raportul cauzal rolul faptei pe care se intemeiaza raspunderea subsidiara este secundar , si din punct de vedere temporar, ea intervine ulterior raspunderii principale , numai in masura in care aceasta nu a produs efecte integral sau partial. Daca s-ar dovedi ca nu sunt intrunite conditiile de existenta ale raspundeii principale , raspunderea subsidiara nu ar mai putea fi nici ea posibila. Exista o atare raspundere in cazurile in care salariatul a determinat , prin fapta sa ilicita , plata unei sume nedatorate, predarea unui bun sau serviciu necuvenit , catre un alt salariat- sau un tert-, iar recuperarea de la acestia a sumei nelegal platite , a contravalorii bunului ori a serviciului nelegal prestat nu mai este posibila din diferite motive (

[133] Art.271 Codul muncii

insolvabilitatea , disparitia sau decesul beneficiarului , implinirea termenului de prescriptie, etc.[134])

UI 4.4.4. Raspunderea solidara

In principiu, raspunderea patrimoniala nu este solidara.

De la aceasta regula sunt prevazute unele exceptii. Astfel Legea nr. 22/1969 prevede ca persoana cu functie de conducere, precum si orice alt salariat care se face vinovat de angajarea , trecerea sau mentinerea unei persoane in functia de gestionar fara respectarea conditiilor de varsta , antecedente penale , raspunde integral pentru pagubele cauzate de gestionar, in solidar cu acesta. Aceeasi raspundere o are si cel vinovat de nerespectarea dispozitiilor legale privind constituirea garantiilor de catre gestionar, în limita garantiei neconstituite[135].

In baza regulilor de drept comun[136], in cazul de raspundere solidara aratat mai sus , angajatorul este indreptatit sa urmareasca oricare dintre persoanele vinovate pentru intregul prejudiciu. Cel care a acoperit integral paguba se poate indrepta , pe calea unei actiuni in regres, impotriva celorlalte pesoane vinovate, pentru cotele ce le revin si care se determina tinandu-se seama de regulile raspunderii conjuncte prevazute la art. 27 din Legea nr. 22/1969 si art. 271 Codul muncii.

[134] In acest sens , este , de exemplu, Judecatoria Dr.Tr.Severin, sent. Civ. Nr. 2813/1992.In speta, salariatul a fost considerat vinovat pentru ca nu a verificat temeinic posibilitatea debitorului de a rambursa creditul primit.
[135] Art. 28 din Legea nr.22/1969 , coroborat cu art. 3, 4 si 38 din aceeasi lege.
[136] Art.1039 si urmat. Din Codul civil

Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Răspunderea patrimonială a salariatului este o răspundere personală, bazată pe culpă, nefiind admisibilă răspunderea pentru fapta altuia sau pentru fapta lucrului.

În temeiul răspunderii subsidiare, salariatul nu va răspunde faţă de angajator pentru prejudiciile suferite de acesta ca urmare a neexecutării de către terţe persoane a obligaţiilor asumate faţă de angajator.

Răspunderea solidară a salariaţilor, stabilită pe cale convenţională, contravine dispoziţiilor art. 38 din Codul muncii, convenţia în acest sens fiind lovită de nulitate.

Este posibil cumulul răspunderii patrimoniale a salariatului cu alte forme de răspundere juridică.

Este admisibil cumulul răspunderii patrimoniale cu răspunderea disciplinară, în cazul în care prin aceeaşi faptă se încalcă ordinea şi disciplina în muncă şi, concomitent, se aduc prejudicii patrimoniale angajatorului.

Nu sunt aplicabile dispoziţiile din Codul muncii privitoare la răspunderea patrimonială a salariaţilor în cazul în care salariatul agentului de muncă temporară cauzează un prejudiciu utilizatorului.

UI 4.5. Răspunderea patrimonială a angajatorului

Pentru prejudiciul material sau moral suferit de salariat din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, acesta este obligat să îl despăgubească pe salariat [137].

Pentru angajarea răspunderii angajatorului, trebuie îndeplinite următoarele **condiţii:**

- fapta ilicită a angajatorului, persoană fizică sau în cazul persoanei juridice, fapta organelor de conducere sau a altui salariat, în calitate de prepus al angajatorului;
- prejudiciul material suferit de salariat, angajatorul fiind obligat să acopere atât paguba produsă efectiv, cât şi beneficiul nerealizat;
- raportul de cauzalitate dintre fapta ilicită şi prejudiciul suferit de salariat. Culpa angajatorului este prezumată, dar acesta are posibilitatea să dovedească faptul că a fost împiedicat să-şi execute obligaţiile din contractul individual de muncă dintr-o cauză care nu-i este imputabilă.

Cele mai întâlnite situaţii în care angajatorul răspunde patrimonial sunt:

- împiedicarea sub orice formă a salariatului de a munci;
- neacordarea concediului de odihnă până la sfârşitul anului următor anului în care salariatul nu a beneficiat de concediu;
- refuzul angajatorului de a elibera salariatului adeverinţa care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, vechimea în muncă, funcţie sau specialitate, fapt ce determină imposibilitatea salariatului de a se angaja la un alt angajator.

[137] Art. 253 alin. 1 Codul muncii

- Daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului în situaţia întârzierii nejustificate a plăţii salariului sau a neplăţii acestuia [138],
- Acoperirea prejudiciilor cauzate victimelor accidentelor de muncă[139]

De asemenea, Codul muncii îl obligă pe angajator la plăţi (despăgubiri) în cazul răspunderii patrimoniale, în următoarele situaţii:

- în cazul anulării concedierii[140] efectuate în mod netemeinic şi nelegal;
- când salariatul împotriva căruia angajatorul a formulat plângere penală sau care a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, s-a dovedit a fi nevinovat[141];
- nu se iau măsuri corespunzătoare pentru asigurarea şi paza îmbrăcămintei personalului care foloseşte echipament de lucru;
- salariatul suferă un prejudiciu ca urmare a discriminării la care este supus.

Angajatorul care a fost obligat la plata unor despăgubiri pentru prejudiciile produse unui salariat, se va putea îndrepta împotriva celui care se face vinovat de producerea pagubei.

UI 4.6. Cauze reale de exonerare de răspundere

- A. Executarea unei obligaţii legale sau contractuale (ordinul de serviciu şi respectiv acordul angajatorului)
- B. Starea de necesitate
- C. Riscul normal al serviciului

[138] Art. 166 alin. 4 Codul muncii
[139] Decizia nr. 7172/2008 pronunţaată de ÎCCJ în revista Dreptul nr. 5/2010
[140] Art. 80 Codul muncii
[141] Art. 52 alin.2 Codul muncii

- D. Cazul fortuit sau forţa majoră

UI 4.6.1. Executarea unei obligaţii legale sau contractuale (ordinul de serviciu şi respectiv acordul angajatorului)

- Ca şi în domeniul disciplinar, dacă salariatul a executat un ordin vădit ilegal, va răspunde patrimonial ; aceeaşi este soluţia dacă acordul angajatorului a avut, la fel, un caracter vădit ilegal.
- Pe de o parte, conform art. 40 alin. 1 lit. c din Codul muncii, angajatorul are dreptul de a da dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor.
- Pe de altă parte, respectarea ordinului de serviciu fiind de esenţa disciplinei, firește că salariatul nu răspunde de pagubele cauzate angajatorului prin executarea ordinului de serviciu primit, cu condiţia ca ordinul să nu fie vădit ilegal sau vădit greşit (neoportun) şi, totodată, ca prejudiciul să nu fi fost consecinţa executării necorespunzătoare a ordinului de serviciu respectiv (aceste condiţii se apreciază de la caz la caz). Bunăoară, angajatul nu va putea fi apărat de răspundere sub cuvânt că a executat un ordin de serviciu. El va putea însă să invoce lipsa sa de culpă în înţelegerea eronată a dispoziţiei primite (de exemplu comunicarea telefonică n-a putut fi bine desluşită din cauza unei defecţiuni tehnice la instalaţia de transmisie, sau ordinul scris cuprindea cuvinte ori cifre scrise neciteţ) şi să se libereze astfel de răspundere.
- Relativ la executarea ordinului de serviciu, este limpede că răspunderea patrimonială a salariatului există numai în ipoteza în care el execută un ordin de serviciu vădit (evident) nelegal; dimpotrivă,

răspunderea nu este antrenată dacă ordinul primit avea o plauzibilă aparenţă de legalitate.

- Însă, în cazul ordinului ilegal, pentru ca acesta să dea totuşi naştere unei obligaţii reale în sarcina angajatului căruia a fost adresat, mai este necesar ca ilegalitatea ordinului să nu fie vădită.
- S-a susţinut că nu ar fi necesar ca ordinul de serviciu să fie "vădit" nelegal pentru ca executarea lui să antreneze răspunderea patrimonială a executantului fiind "suficient să se constate încălcarea culpabilă a obligaţiei de verificare ce-i revenea". Într-o altă opinie, în măsura în care ilegalitatea ordinului nu este evidentă, la aprecierea vinovăţiei executantului trebuie să prevaleze împrejurarea că el a executat un ordin de serviciu pe care, în principiu, era obligat să-l aducă la îndeplinire. Pe de altă parte, este practic imposibil - şi de altfel păgubitor pentru bunul mers al serviciului, în cadrul oricăror angajatori - ca ori de câte ori un salariat primeşte din partea unui superior un ordin de serviciu, executantul să nu păşească la executare până când nu "verifică" şi nu "studiază" legalitatea sau temeinicia lui. De aceea s-a considerat – şi opinia este îmbrăţişată de doctrină - că vinovăţia sau nevinovăţia executantului este în funcţie de faptul dacă ilegalitatea ordinului primit era vădită sau nu.
- În aceiaşi termeni urmează a fi soluţionată problema efectului exonerator al ordinului de serviciu legal, dar neoportun, care a avut drept urmare păgubirea angajatorului: în mod normal angajatul care, pe linie de serviciu, primeşte diferite dispoziţii legale (căci aceasta e ipoteza discutată aici) nu este ţinut să aprecieze utilitatea sau oportunitatea lor şi nici nu ar putea, de altfel, să refuze executarea sub cuvânt că ordinul primit nu i se pare just, căci de acest lucru răspunde

superiorul angajatului care i-a dat ordin. A decide altfel, ar echivala cu subminarea conducerii unice, cu nesocotirea disciplinei muncii în general, principiu fundamental al organizării muncii şi a dreptului muncii.

- În ce priveşte executarea unei obligaţii contractuale, aceasta ar presupune, spre exemplu, aducerea la îndeplinire a unei clauze contractuale de care este ţinut angajatorul şi care se execută efectiv prin salariatul în cauză. Dar, şi în această situaţie, dacă acordul angajatorului la respectivul contract (civil, comercial) a avut un caracter vădit ilegal şi salariatul a cunoscut sau putea să cunoască acest lucru, cel în cauză (salariatul) va răspunde patrimonial.
- **Acordul angajatorului** se aseamănă cu ordinul de serviciu , constituind o cauza de exonerare in cazul cand acesta , prin organele sale autorizeaza un salariat sa procedeze la actiuni care au drept efect diminuarea patrimoniului unitatii (de exemplu , demolarea unei cladiri insalubre , sacrificarea unor animale bolnave). Acordul unitatii exonereaza de raspundere numai daca este vadit illegal. Spre deosebire de ordinul de serviciu , care poate emana de la oricare superior ierarhic, in cazul acordului angajatorului consimtamantul poate fii dat numai de persoana care are calitatea de organ al persoanei juridice. De asemenea, acordul reprezinta o incuviintare, pe cand ordinul de serviciu obligă la executarea lui.

UI 4.6.2. Starea de necesitate

- Starea de necesitate deşi reglementată exclusiv de Codul penal în art. 45, totuşi îşi găseşte în mod corespunzător aplicarea şi în domeniul raporturilor de muncă. Aceasta deoarece din definiţie rezultă că

existenţa unui pericol grav determină o anumită persoană să săvârşească o abatere de la disciplina muncii pentru a salva o valoare socială. În cazul stării de necesitate este vorba de o circumstanţă, împrejurare neprevăzută, care prezintă un pericol real pentru o persoană sau pentru un bun important al acesteia. Astfel de împrejurări pot fi: inundaţii, cutremure, incendii, dar şi o defecţiune la o instalaţie, o cauză de sănătate ş.a.m.d..

- Prin analogie cu prevederile Codului penal, în situaţia în care salariatul care a săvârşit fapta şi-a dat seama că pricinuieşte urmări vădit mai grave decât cele care s-ar fi produs dacă pericolul nu era înlăturat, cauza de nerăspundere nu operează şi, în consecinţă, salariatul va răspunde patrimonial.

UI 4.6.3. Riscul normal al serviciului

- Riscul normal al serviciului este reprezentat de pierderile care se produc de obicei în procesul muncii şi care, datorită faptului că sunt previzibile, se înscriu în sfera pierderilor uzuale (firești); pierderile se pot datora fie caracterului bunurilor (fragile, friabile etc.), fie mijloacelor aflate la dispoziţie pentru păstrarea bunurilor respective.
- În timp ce în dreptul civil, în materia contractelor sinalagmatice, prin noţiunea de "risc" se înţelege reverberaţia efectelor cazului fortuit sau ale forţei majore asupra părţilor contractante, în dreptul muncii includerea expresă a riscului normat al serviciului în rândul cauzelor exoneratoare de răspundere patrimonială pe de o parte, conturează mai bine noţiunea de faptă ilicită şi limitează mai exact câmpul de aplicare a noţiunii vinovăţiei, iar, pe de altă parte, şi mai ales, evită frânarea iniţiativelor utile. Aşa bunăoară, inginerul care consumă anumite

materiale pentru o experienţă, fie chiar neizbutită, dar aprobată de cei în drept, nu cauzează angajatorului căruia îi aparţineau acele materiale niciun prejudiciu. Căci pejudiciul este în fapt numai diminuarea unui patrimoniu care în mod normal nu ar fi trebuit să se producă, deci, până la urmă, numai ştirbirea patrimonială cauzată prin încălcarea unei obligaţii.

- Dorim astfel să subliniem că riscul normat indică, în primul rând, pierderile inerente procesului de producţie care se încadrează în limitele prevăzute de lege. Aceste pierderi se exprimă în diferite norme de perisabilităţi, toleranţe, scăzăminte etc. şi sunt prestabilite în raport cu specificul diferitelor categorii de produse. Asemenea norme privesc, de regulă, produsele la care se poate aprecia procentul de pierderi posibil în procesul producţiei, al circulaţiei mărfurilor şi al prestărilor de servicii (produse perisabile, friabile ori care scad în greutate, pierderi normale în cadrul procesului manipulării, prelucrării ori transportului unor bunuri).

- **Riscul nenormat** isi gaseste aplicare in mai multe situatii. In unele dintre acestea , desi pierderile nu au putut face obiectul normarii, totusi, tinandu-se seama , de la caz la caz, de specificul activitatii respective (volumul mare de operatii , ritm accelerat, durata timpului peste cel normal, folosirea unor obiecte sau unelte uzate, invechite), este posibil sa se aprecieze ca unele scapari accidentale , care produc pagube de o pondere neinsemnata in raport cu lucrarile efectuate , nu sunt imputabile, deoarece opereaza cauza de exonerare a riscului normal al serviciului. De asemenea , unele categorii de personal – de exemplu avocatii, medicii- datorita specificului muncii lor , isi asuma

obligatii de diligenta nu de rezultat. Faptul ca munca desfasurată de aceste categorii de personal nu a dus la rezultatul urmarit (castigarea unui process, vindecarea unui bolnv) nu atrage prin sine insasi raspunderea , ci este necesar sa se faca dovada ca cel in cauza a actionat cu o grava culpa profesionala, cu totala ignorare sau nesocotire a normelor si cunostintelor din profesia respectiveă. Chiar daca pentru anumite bunuri exista norme care stabilesc pierderi admisibile , lipsurile peste norma nu sunt imputabile , daca nu se datoreaza vinei cuiva. Concluzia se sprijina pe principiile fundamentale ale raspunderii si pe dispozitiile Codului muncii .

UI 4.6.4.Cazul fortuit si forta majora

Potrivit art. 254 alin.1 Codul muncii , salariatii nu raspund de pagubele provocate de forta majora sau de alte cauze neprevăzute şi care nu puteau fi inlaturate. In esenta, imprevizibilitatea evenimentului este trasatura distinctiva a cazului fortuit si se determina concret, tinand seama de nivelul cunostintelor ce trebuiau insusite de autor in raport cu functia indeplinita. Pentru forta majora , caracteristica definitorie este invincibilitatea evenimentului, care , de asemenea, trebuie apreciata in concret, adica in raport cu posibilitatile efective ale salariatului de a se opune actiunii acestuia. Este necesar ca salariatul sa nu fi contribuit , prin culpa lui , la producerea evenimentului .

UI 4.7. Procedura generala de stabilire si recuperare a prejudiciilor suferite de angajator

Principalele modalitati de stabilire si recuperare a prejudiciului produs angajatorului –atat in cazul raspunderii patrimoniale cat si obligatiei de restituire- sunt:

a) invoiala partilor

b) actiunea in justitie

a) Salariatii raspunzând patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale , pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina si in legatura cu munca lor[142]; nimic nu le impiedica pe cele doua parti ale contractului sa convina , prin buna invoiala , asupra intinderii despagubirii si repararii prejudiciului. Este cert ca in cazul raspunderii patrimoniale salariatul si-a incalcat o obligatie concreta stabilita prin contractul de munca , incheiat între cele doua subiecte ale raspunderii : cel pagubit (angajatorul) si cel ce si-a incalcat obligatiile contractuale (salariatul)[143].

Curtea Constitutionala s-a pronuntat in acelasi sens, prin Decizia nr. 24/2003 , constatand ca interzicerea oricarei retineri din salariu fara ca existenta datoriei sa fie stabilita prin hotarare judecatoreasca definitivă si irevocabila este conformă dispozitiilor constitutionale . Nu este lezata, astfel " libertatea contractuala , deoarece partile contractante pot conveni de comun acord asupra modalitatilor de executare sau de stingere a obligatiilor lor reciproce. De asemenea , nu este ingradit nici dreptul salariatului sa consimta de buna voie la recuperarea evetualelor daune cauzate de el, fara sa astepte pronuntarea unei hotarari judecatoresti".

[142] Art. 254 alin. 1 Codul muncii

[143] A se vedea si Alexandru Ticlea , Solutii si propuneri privind interpretarea si aplicarea unor dispozitii din Codul muncii, in Revista Romana de Dreptul Muncii, nr.2/2003

Ipoteza reglementata de art. 164 alin.2 " se refera doar la situatiile in care salariatul nu acopera de buna voie dauna cauzata angajatorului ".

Principalele modalităţi de stabilire şi recuperare a prejudiciului produs angajatorului, atât în cazul răspunderii patrimoniale cât şi în cazul obligaţiei de restituire, sunt:

- învoiala părţilor;
- acţiunea în justiţie.

Acordul părţilor trebuie consemnat într-un înscris, semnat de ambele părţi, din care trebuie să rezulte în mod neîndoielnic următoarele:

- recunoaşterea salariatului că a produs o pagubă, că a primit o sumă nedatorată, bunuri ce nu i se cuveneau sau servicii la care nu era îndreptăţit;
- descrierea pagubei;
- cuantumul şi modul de stabilire al acesteia;
- modalitatea de recuperare (printr-o singură plată sau în rate lunare).

De asemenea, salariatul, în mod unilateral, poate recunoaşte producerea pagubei asumându-şi un angajament scris de plată, care pentru a fi valabil, trebuie acceptat de angajator. Se ajunge în acest fel, tot la învoiala părţilor.

Însă, trebuie avut în vedere că nici angajamentul de plată şi nici învoiala părţilor nu constituie titluri executorii şi, drept urmare, în baza lor nu se pot face reţineri salariale lunare pentru acoperirea pagubei. Dacă acoperirea prejudiciului nu s-a produs ca urmare a înţelegerii părţilor sau înţelegerea părţilor a intervenit dar nu se execută, singura cale aflată la îndemâna

angajatorului păgubit este aceea de a sesiza instanţa de judecată competentă, respectiv tribunalul de la sediul sau domiciliul său.

Noutatea adusă prin Legea nr 40/2011 este aceea că angajatorul are la dispoziţie un nou mijloc de recuperare a contravalorii prejudiciilor materiale cauzate de salariaţi din vina şi în legătură cu munca lor.

Este vorba de **nota de constatare şi evaluare a pagubei care va sta la baza înţelegerii ulterioare a părţilor în privinţa recuperării prejudiciului pe cale amiabilă.**

Din păcate „ nota de constatare , poate interveni numai în ipoteza unei pagube care nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime pe economie [144].

Întocmirea notei de constatare şi evaluare a pagubei de către angajatorul care a suferit un prejudiciu material din culpa angajatului **nu reprezintă o procedură obligatorie, prealabilă sesizării instanţei de judecată, deci are un caracter facultativ**. Angajatorul poate opta în mod facultativ pentru acesată procedură specială sau se poate adresa direct instanţei de judecată cu o acţiune în răspundere patrimonială fundamentată pe dispoziţiile art. 254 alin. 1 Codul muncii .

În privinţa salariatului, refuzul exprimării acordului cu privire la repararea prejudiciului pe cale amiabilă nu poate atrage consecinţe de natură disciplinară sau în planul stabilităţii raportului de muncă [145].

[144] Art. 254 alin. 4 Codul muncii
[145] A se vedea Codul muncii modificat şi republicat 2011, Analize şi soluţii- Repararea pagubei prin acordul părţilor, Răzvan Gabriel Cristescu şi Cristina Cristescu, Editura Hamangiu 2011.

b) In situatia in care partile nu se inteleg , cand salariatul nu recunoaste producerea pagubei ori nu este de acord cu cuantumul acesteia, sau, incalcand invoiala partilor ori angajamentul asumat, refuza despagubirea , singura cale aflata la indemana angajatorului pagubit este aceea de a sesiza instanta competenta (tribunalul de la sediul ori domiciliul sau [146])

Este evident ca in lipsa invoielii partilor sau a angajamentului de plata al salariatului vinovat, actiunea respectivă este una in realizarea dreptului , deoarece angajatorul urmareste obligarea salariatului la repararea prejudiciului.

Desigur ca in cazul raspunderii patrimoniale este vorba de un conflict individual de muncă[147] ce priveşte executarea contractului individual de muncă

În ceea ce priveşte data curgerii termenului de sesizare a instanţei va fi aplicabil art. 211 lit. c) din Legea dialogului social şi nu Codul muncii (legea generală), dându-se astfel eficienţă principiului *specialia generalibus derogant.*

In fata instantei , angajatorul va trebui sa dovedeasca :

- persoana impotriva careia a pornit actiunea este cea care a produs paguba;
- existenta raportului juridic de munca dintre parti;
- existenta prejudiciului inregistrat ca atare in acte contabile ale angajatorului;
- producerea pagubei de catre salariat, din vina si in legatura cu munca lui.

---

[146] A se vedea art. 231 din Codul muncii, art. 2 pct. 1 , lit.b) din Codul de pr.civ.

[147] Fost conflict de drepturi ce privea executarea contractului individual de munca , aşa cum era reglementat de art. 248 alin.2 Codul muncii si de art. 5 , art. 67 lit. a) din Legea nr. 168/1999 pentru solutionarea conflictelor de munca [147].

Desigur că anterior, angajatorul prin organele sale interne (comisii de control sau de cercetare etc) a facut verificarile necesare in ceea ce priveste existenta si intinderea prejudiciului , persoana vinovata de producerea lui etc., depunand la instanta , anexat cererii de chemare in judecata ori separat inscrisurile doveditoare (referate, acte constatatoare , expertise , procese-verbale, liste de inventar, fise contabile etc.).

UI 4.8. Executarea silita a despagubirilor

UI 4.8.1. Retinerile din drepturile salariale

Potrivit art. 257 alin.1 din Codul muncii ," suma stabilita pentru acoperirea daunelor se retine in rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei in cauza din partea angajatorului la care este incadrata in munca".

Dar , aceste retineri sunt posibile numai daca: " datoria salariatului este scadenta , lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila. Ratele nu pot fi mai mari de 1/3 din salariul lunar net , fara a putea depasi, impreuna cu celelalte retineri jumatate din salariu[148].

Se mai prevede ca : " in cazul in care contractul individual de munca incetaza inainte ca salariatul sa-l fi despagubit pe angajator si cel in cauza se incadreaza la un alt angajator ori devine functionar public , retinerile din salariu se fac de catre noul angajator sau noua institutie ori autoritate publica , dupa caz pe baza unui titlu executoriu transmis in acest scop de catre angajatorul pagubit[149].

[148] Art. 257 alin. 2 Codul muncii
[149] Art 258 alin.1 Codul muncii

UI.4.8.2. Urmarirea silita asupra bunurilor

Daca retinerile salariale reprezinta regula pentru acoperirea pagubelor cauzate angajatorului de catre salariati, urmarirea silita reprezinta exceptia Aceasta din urma modalitate este posibila in urmatoarele situatii:

- cand, in urma incetarii contractului de munca , cel in cauza nu s-a incadrat la un alt angajator , ori nu a devenit functionar public[150];
- cand , gestionarul a cauzat o paguba in gestiune , la locul sau de munca si aceasta nu se acopera integral in termen de o luna de la obtinerea titlului executoriu definitiv, angajatorul se va despagubi din garantia in numerar constituita in favoarea sa . Daca pagubele in gestiune nu pot fi acoperite din garantia constituita, se vor lua masuri de asigurare si de urmarire asupra oricaror bunuri apartinand gestionarului si persoanelor raspunzatoare , in acest caz fiind aplicabile dispozitiile legale cu privire la executarea silita a creantelor banesti[151].
- Cand acoperirea prejudiciului prin retineri lunare din salariu nu se poate face intr-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rata de retineri . In acest ultim caz , angajatorul se poate adresa executorului judecatoresc in conditiile Codului de procedura civila.

UI 4.9. Rezumat

1. Conform art. 254 alin. 1 din Codul muncii „ salariaţii răspund patrimonial în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor”.

[150] Art. 258 alin. 2 Codul muncii
[151] Art.33 din Legea nr. 2/1969

2. În ce priveşte trăsăturile, modificarea esenţială produsă de noul Cod al muncii se referă la faptul că răspunderea patrimonială este o răspundere integrală,nu numai pentru dauna efectivă suferită ci si pentru foloasele nerealizate. De asemenea, angajatorul răspunde pentru prejudiciul care a fost prevăzut sau care era previzibil (dacă este vorba de o culpă gravă asimilată dolului răspunde şi pentru cel neprevizibil).

3. Răspunderea patrimonială a salariaţilor este o varietate a răspunderii civile contractuale,cu particularităţi determinate de specificul raporturilor juridice de muncă. Răspunderea delictuală va interveni când paguba este urmarea săvârşirii unei infracţiuni,în cazul salariatului delegat sau angajat temporar.

4. În ce priveşte răspunderea patrimonială a angajatorului faţă de salariaţi, art. 253 din Codul muncii prevede că:"angajatorul este obligat în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit vreun prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei în condiţiile art. 254 şi următoarele."

Modalităţile de stabilire şi recuperare a prejudiciului produs angajatorului în cazul răspunderii patrimoniale şi a obligaţiei de restituire sunt învoiala părţilor şi acţiunea în justiţie.

5. În ce priveşte executarea silită, Codul muncii prevede că "*suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă"*. Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul

lunar net, fără a putea depăşi, împreună cu celelalte reţineri, jumătate din salariu.

UI 4.10. Test de autoevaluare

1. *Care este temeiul răspunderii patrimoniale?* ***1,5 p.***
2. *Enumeraţi trăsăturile care individualizează răspunderea patrimonială de răspunderea civilă .* ***2 p.***
3. *Enumeraţi condiţiile răspunderii patrimoniale .* ***2 p.***
4. *Recuperarea pagubei prin acordul părţilor-noutate adusă de Legea nr.40/2011.* ***2 p.***
5. *În ce condiţii intervine exonerarea de răspundere patrimonială?* ***1,5 p.***
6. *Menţionaţi câteva aspecte privind procedura de stabilire şi recuperare a prejudiciilor ?* ***1p.***

Bibliografie

Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011 ,

Publicată in Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Alexandru Ţiclea*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2011

Codul muncii modificat şi republicat 2011, Analize şi soluţii
Răzvan Gabriel Cristescu şi Cristina Cristescu,
Editura Hamangiu 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Manta Pantelimon , Duvlea Cristina*

Editura Academică Brâncuşi, Tg-Jiu, 2011

UI. 4.1.^1 Raspunderea contraventională în dreptul muncii

Constituie contraventie si se sanctioneaza astfel urmatoarele fapte[152]:

a) nerespectarea dispozitiilor privind garantarea in plata a salariului minim brut pe tara, cu amenda de la 300 lei la 2.000 lei;

b) incalcarea de catre angajator a prevederilor art. 34 alin. (5)[153], cu amenda de la 300 lei la 1.000 lei;

c) impiedicarea sau obligarea, prin amenintari ori prin violente, a unui salariat sau a unui grup de salariati sa participe la greva ori sa munceasca in timpul grevei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d) stipularea in contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozitiilor legale, cu amenda de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e) primirea la munca a pana la 5 persoane fara incheierea unui contract individual de munca, potrivit art. 16 alin. (1)[154], cu amenda de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata;

f) prestarea muncii de catre o persoana fara incheierea unui contract individual de munca, cu amenda de la 500 lei la 1.000 lei;

g) incalcarea de catre angajator a prevederilor art. 139[155] si 142[156] , cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei;

h) incalcarea obligatiei prevazute la art. 140[157], cu amenda de la 5.000 lei la 20.000 lei;

i) nerespectarea dispozitiilor privind munca suplimentara, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

[152] Art. 260 Codul muncii
[153] Registrul de evidenţă a salariaţilor
[154] Forma scrisă a contractului individual de muncă
[155] Sărbătorile legale în care nu se lucrează
[156] Compensarea muncii în zilele de sărbătoare
[157] Programul special de lucru în zilele de sărbătoare

j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamanal, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

k) neacordarea indemnizatiei prevazute la art. 53 alin. (1)[158], in cazul in care angajatorul isi intrerupe temporar activitatea cu mentinerea raporturilor de munca, cu amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei;

l) incalcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

m) incalcarea de catre angajator a obligatiei prevazute la art. 27[159] si 119[160], cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n) nerespectarea prevederilor legale privind inregistrarea de catre angajator a demisiei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

o) incalcarea de catre agentul de munca temporara a obligatiei prevazute la art. 102[161], cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 100.000 lei;

p) încalcarea prevederilor art. 16 alin. (3)[162] , cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei.

Constatarea contraventiilor si aplicarea sanctiunilor se fac de catre inspectorii de munca. Contraventiilor prevazute mai sus li se aplica dispozitiile legislatiei in vigoare.

UI.4.1.^2 Răspunderea penală în dreptul muncii

Neexecutarea unei hotarari judecatoresti definitive privind plata salariilor in termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de catre partea interesata constituie infractiune si se pedepseste

[158] Întereruperea sau reducerea activităţii angajatorului
[159] Obligativitatea avizului medical la angajare
[160] Evidenţa timpului de muncă
[161] Interzicerea taxelor
[162] Obligaţia angajatorului de a înmâna salariatului un exemplar am contractului individual de muncă

cu inchisoare de la 3 la 6 luni sau cu amenda[163].

Neexecutarea unei hotarari judecatoresti definitive privind reintegrarea in munca a unui salariat constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la un an sau cu amenda[164].

In cazul infractiunilor prevazute mai sus actiunea penala se pune in miscare la plangerea persoanei vatamate.

Impacarea partilor inlatura raspunderea penala.

Constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la un an sau cu amenda penala fapta persoanei care, in mod repetat, stabileste pentru salariatii incadrati in baza contractului individual de munca salarii sub nivelul salariului minim brut pe tara garantat in plata, prevazut de lege[165].

Cu pedeapsa prevazuta mai sus se sanctioneaza si infractiunea constand in refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de munca in oricare dintre spatiile unitatii sau de a pune la dispozitia acestora documentele solicitate, potrivit legii. Constituie infractiune si se sanctioneaza cu inchisoare de la unu la 2 ani sau cu amenda penala primirea la munca a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetatenia acestora, fara incheierea unui contract individual de munca[166].

Incadrarea in munca a minorilor cu nerespectarea conditiilor legale de varsta sau folosirea acestora pentru prestarea unor activitati cu incalcarea prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la un an la 3 ani [167].

Cu pedeapsa prevazuta la art. 264 alin. (3) se sanctioneaza primirea la munca a unei persoane aflate in situatie de sedere ilegala in Romania,

[163] Art. 261 din Codul muncii
[164] Art. 262 Codul muncii
[165] Art. 264 alin. 1 Codul muncii
[166] Art. 264 alin. 3 Codul muncii
[167] Art. 265 alin. 1 Codul muncii

cunoscand ca aceasta este victima a traficului de persoane.

Daca munca prestata de persoana prevazuta mai sus este de natura sa ii puna in pericol viata, integritatea sau sanatatea, pedeapsa este inchisoarea de la 6 luni la 3 ani.

În cazul savarsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 264 alin. (3) Codul muncii , instanta de judecata poate dispune si aplicarea uneia dintre urmatoarele pedepse complementare:

a) pierderea totala sau partiala a dreptului angajatorului de a beneficia de prestatii, ajutoare sau subventii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritatile romane, pentru o perioada de pana la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achizitii publice pentru o perioada de pana la 5 ani;

c) recuperarea integrala sau partiala a prestatiilor, ajutoarelor sau subventiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritatile romane, atribuite angajatorului pe o perioada de pana la 12 luni inainte de comiterea infractiunii;

d) inchiderea temporara sau definitiva a punctului ori punctelor de lucru in care s-a comis infractiunea sau retragerea temporara ori definitiva a unei licente de desfasurare a activitatii profesionale in cauza, daca acest lucru este justificat de gravitatea incalcarii.

În cazul savarsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 264 alin. (3) , angajatorul va fi obligat sa plateasca sumele reprezentand:

a) orice remuneratie restanta datorata persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remuneratiei se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu exceptia cazului in care fie angajatorul, fie angajatul poate

dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor si contributiilor de asigurari sociale pe care angajatorul le-ar fi platit daca persoana ar fi fost angajata legal, inclusiv penalitatile de intarziere si amenzile administrative corespunzatoare;

c) cheltuielile determinate de transferul platilor restante in tara in care persoana angajata ilegal s-a intors de bunavoie sau a fost returnata in conditiile legii.

În cazul savarsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 264 alin. (3) de catre un subcontractant, atat contractantul principal, cat si orice subcontractant intermediar, daca au avut cunostinta de faptul ca subcontractantul angajator angaja straini aflati in situatie de sedere ilegala, pot fi obligati de catre instanta, in solidar cu angajatorul sau in locul subcontractantului angajator ori al contractantului al carui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevazute la alin. (5) lit. a) si c).

Modulul 5

Pregătirea şi perfecţionarea profesională

Durata medie de studiu individual

UI 5.1 Scopul şi obiectivele unităţii

UI 5.2. Formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

UI 5.3. Formarea profesională a salariaţilor

UI 5.4. Contractele speciale de formare profesională

UI 5.5. Rezumat

UI 5.6. Test de autoevaluare

Bibliografie

UI 5.1. Scopul şi obiectivele unităţii

Parcurgerea acestei unităţi de învăţare va aduce în prim plan problemeă de maximă actualitate : formarea profesională continuă pe tot parcursul vieţii.

Veţi face diferenţierea între formarea profesională a salariaţilor, formarea profesională a unei persoane aflată în căutarea unui loc de muncă (chiar recalificarea profesională).

UI 5.2. Formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

Potrivit Legii nr. 76/2002 [168]privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă, prin şomer se înţelege persoana care întruneşte cumulativ următoarele condiţii:

a) este în căutarea unui loc de muncă (de la vârsta de 16 ani şi până la îndeplinirea condiţiilor de pensionare);
b) starea de sănătate şi capacităţile fizice şi psihice o fac aptă pentru prestarea unei muncii;
c) nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează din activităţi autorizate potrivit legii venituri mai mici decât indemnizaţia de şomaj ce i s-ar cuveni potrivit legii;
d) este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare dacă şi-ar găsi un loc de muncă;
e) este înregistrată la Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă sau la alt furnizor de servicii de ocupare care funcţionează în condiţiile prevăzute de lege.

Legea mai condiţionează calitatea de şomer şi de încetarea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului.

Din prevederile Legii nr. 76/2002 ale O.G. nr. 129/2000 (privind formarea profesională a adulţilor) modificată şi completată de H.G. 1829/28.10.2004, Codul munci, Legea nr. 1/2011[169] a învăţământului, rezultă că sunt două forme de sisteme ale formării profesionale:

- formarea profesională prin sistemul naţional de învăţământ;
- formarea profesională în afara sistemului naţional de învăţământ.

Modificată şi completată prin O.U.G nr.144/2005 publicată în M.Of. nr. 969/ 1 nov. 2005
[169] Publicată în M.Of. al României, Partea I, nr. 18 din 10 ian. 2011

Programele de formare profesională (în afara sistemului naţional de învăţământ) se organizează în conformitate cu „Clasificarea Ocupaţiilor din România” (COR), care are la bază standardele ocupaţionale şi se raportează la Registrul Naţional al clasificărilor din România ce se aprobă prin hotărâre de guvern.

UI 5.3. Formarea profesională a salariaţilor

Conform art. 192 din Codul muncii, formarea profesională a salariaţilor are ca obiective:

a) obţinerea unei calificări profesionale;
b) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului sau locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne necesare pentru realizarea activităţii profesionale;
f) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale;
g) prevenirea riscului şomajului.

Pentru formarea profesională a propriilor salariaţi angajatorii trebuie să elaboreze anual planuri de formare profesională cu consultarea sindicatului şi a reprezentanţilor salariaţilor, dacă e cazul.

Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme[170]:

a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara ori din strainatate;
b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
c) stagii de practica si specializare in tara si in strainatate;
d) ucenicie organizata la locul de munca;

[170] Art. 193 Codul muncii

e) formare individualizata;

f) alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza[171]:

a) cel putin o data la 2 ani, daca au cel putin 21 de salariati;

b) cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariati.

Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata in conditiile alin. (1), se suporta de catre angajatori.

Angajatorul persoana juridica care are mai mult de 20 de salariati elaboreaza anual si aplica planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.

Planul de formare profesionala elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexa la contractul colectiv de munca incheiat la nivel de unitate.

Salariatii au dreptul sa fie informati cu privire la continutul planului de formare profesionala. Conform Codului muncii angajatorul are obligaţia de a asigura salariaţilor acces periodic la formarea profesională. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării precum şi alte aspecte legate de formarea profesională, fac obiectul unor acte adiţionale la contractul individual de muncă.

În cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate drepturile salariale detinute.

[171] Art. 194 Codul muncii

Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala, salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiu de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat[172].

Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesionala, in conditiile prezentate mai sus, nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act aditional.

Durata obligatiei salariatului de a presta munca in favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, precum si orice alte aspecte in legatura cu obligatiile salariatului, ulterioare formarii profesionale, se stabilesc prin act aditional la contractul individual de munca.

Nerespectarea de catre salariat a dispozitiei determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform actului aditional la contractul individual de munca.

Aceiaşi obligatie revine si salariatilor care au fost concediati in perioada stabilita prin actul aditional, pentru motive disciplinare, sau al caror contract individual de munca a incetat ca urmare a arestarii preventive pentru o perioada mai mare de 60 de zile, a condamnarii printr-o hotarare judecatoreasca definitiva pentru o infractiune in legatura cu munca lor, precum si in cazul in care instanta penala a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Angajatorii pot organiza programe (cursuri) de pregătire profesională fără a avea autorizaţie de furnizori de formare profesională (în acest caz certificatele au o valabilitate numai în cadrul lor), iar dacă au autorizaţie de furnizori de formare profesională certificatele au recunoaştere naţională. Certificatele de calificare şi certificatele de competenţă naţională se eliberează la sfârşitul programului.

[172] Art. 197 din Codul muncii aşa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011

UI 5.4. Contracte speciale de formare profesională prevăzute de Codul muncii

Codul muncii reglementează **contracte speciale de formare profesională** care nu sunt contracte de muncă ci variante ale acestuia şi anume:

a) **contractul de calificare profesională**[173], cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursuri de formare profesională organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale;

Condiţiile încheierii acestui contract sunt :

- salariatul să fi împlinit vârsta de 16 ani;
- el să nu aibă o calificare, sau deşi a dobândit o calificare , aceasta să nu-i permită menţinerea locului de muncă la angajator;
- durata pentru care se încheie contractul să fie cuprinsă între 6 luni şi 2 ani;
- angajatorul să fie autorizat de Ministerul Muncii pentru a încheia contracte de calificare profesională.

b) **contractul de adaptare profesională**[174] ce se încheie în vederea adaptării salariaţilor debutanţi la o funcţie nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou şi se încheie de regulă, o dată cu încheierea contractului individual de muncă;

Art. 205 alin. 1 Codul muncii stabileşte durata determinată a acestu contract , care nu poate fi mai mare de 1 an de zile.

c) **contractul de ucenicie** definit de art. 208 Codul muncii alin. 1, ca un contract individual de muncă de tip particular în baza căruia angajatorul se obligă ca în afara plăţii unui salariu să asigure ucenicului formarea profesională într-o

[173] Art. 202 alin. 1 din Codul muncii
[174] Art. 204 Codul muncii

anumită meserie iar acesta se obligă să urmeze cursurile şi să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

Conform Legii nr. 279/2005[175], 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.

Durata contractului de ucenie nu poate fi mai mare de 3 ani şi mai mică de 12 luni[176].Conform art. 5 din Legea nr. 116/2002[177] privind prevenirea şi combaterea marginalizării sociale, tinerii cu vârste cuprinse între 16-25 ani pot beneficia de plasare în muncă la un angajator avizat de agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, în baza unui contract de solidaritate care se încheie între tânăr şi Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă pe o durată de minim 1 an şi maxim 2 ani. Pe baza contractului de solidaritate angajatorul poate încheia cu tânărul un contract individual de muncă pe perioadă determinată (egală cu cea a contractului de solidaritate şi i se returnează 75% din salariul net mediu pe economie de către Agenţie.

UI 5.5. ***Rezumat***

Având în vedere importanţa sa, formarea profesională este privită ca un proces continuu, determinat obiectiv de progresul societăţii, de dezvoltarea neîntreruptă a ştiinţei şi tehnicii moderne. Tema de faţă prezintă principalele aspecte de formare profesională a adulţilor, dar şi contractele de formare profesională

[175] Privind ucenicia la locul de muncă, publicată în M.Of. al României, Partea I, nr. 907 din 11 oct. 2005, modificată

[176] Art. 7 alin. 1 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă.

[177] Publicată în M. Of. nr. 193/21 martie 2002 şi normele de metodologice de aplicare în H.G. nr. 1149/17 octombrie 2002.

1. Potrivit Legii nr. 76/2002 (cu modificările ulterioare) calitatea de şomer o are persoana aflată în căutarea unui loc de muncă şi care nu realizează venituri (ori acestea sunt mai mici decât indemnizaţia de şomaj) fiind înregistrată ca atare la Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă.
2. Conform legislaţiei incidente în materie sunt două forme de sisteme ale formării profesionale:

- Formarea profesională prin sistemul naţional de învăţământ
- Formarea profesională în afara sistemului naţional de învăţământ programele acestea realizându-se în conformitate cu „ clasificarea ocupaţiilor din România”

3. Pentru formarea profesională a salariaţilor angajatorii au obligaţia să elaboreze anual planuri de formare profesională cu consultarea sindicatului.
4. Dintre contractele speciale de formare profesională prevăzute de Codul muncii o reglementare deosebită s-a acordat contractului de ucenicie.Acesta este un contract individual de muncă de tip particular prin care angajatorul se obligă să asigure ucenicului în afara salariului şi formarea profesională într-o anumită meserie.

UI 5.6. Test de autoevaluare; *timp de lucru- 20 minute*

1.Enumeraţi categoriile de persoane cărora li se adresează formarea profesională. ***3 p.***

2. Care sunt obiectivele formării profesionale a salariaţilor? ***3,5 p.***

3.Prezentaţi contractele speciale de formare profesională ce sunt reglementate de Codul muncii . **3,5 p**.

Bibliografie minimală

Codul muncii, Legea nr. 53/2011,
Republicat in Monitorul Oficial nr. 345/2011

Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011 ,

Publicată in Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Alexandru Ţiclea*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2011

Codul muncii, modificat şi republicat - Analize şi soluţii, *Răzvan Cristescu,Cristina Cristescu , Editura Hmangiu 2011*

Dreptul muncii, curs universitar, *Manta Pantelimon , Duvlea Cristina*

Editura Academică Brâncuşi, Tg-Jiu, 2011

Modul 6

Sistemul de salarizare

Durata medie de studiu individual 2ore

Cuprins

UI 6.1. Scopul şi obiectivele unităţii

UI 6.2. Noţiunea şi elementele salariului

UI 6.3. Sistemul de salarizare şi principiile sistemului

UI 6.4. Reguli privind plata salariului

UI 6.5. Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale

UI 6.6. Rezumat

Bibliografie minimală

UI 6.1. Scopul şi obiectivele unităţii

Unitatea propune doar însuşirea noţiunilor generale privind salariul, principiile sistemului de salarizare , regulile privind plata salariilor, fiindcă legislaţia incidentă în materie este în continuă schimbare.

UI 6.2.Noţiunea si elementele salariului

Termenul de salariu provine din latinescul ***salarium*** care desemna ,la origine, raţia de sare (*sale*) alocată unui soldat. Ulterior el a fost utilizat

pentru a denumi preţul plătit cetăţenilor liberi care îndeplineau diferite activităţi în folosul altor persoane[178].

În afară de salariu, se mai utilizează termenii de retribuţie, remuneraţie, precum si cel de indemnizaţie echivalent al remunerării demnitarilor aleşi ori numiţi, al judecătorilor şi procurorilor.

Salariul este preţul muncii prestate, exprimat in bani. Atunci când munca se desfăşoară pentru sine este o muncă independentă si produce venit iar, în situaţia în care se realizează pentru o terţă persoană este muncă dependentă si produce salariu[179] .

Dreptul la salariu este considerat corolarul dreptului la muncă; el este afirmat în Declaraţia Universală a Drepturilor Omului, potrivit căreia »cel care munceşte are dreptul la un salariu echitabil şi suficient care să-i asigure lui şi familiei sale o existenţă conformă cu demnitatea umană »(art.23.alin.3).

În conformitate cu dispoziţiile art. 1 din Convenţia nr. 95 din 1949 asupra protecţiei salariului, a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, termenul de salariu semnifică indiferent de denumirea sa şi de modul de calcul, remuneraţia sau câştigurile susceptibile de a fi evaluate în bani, stabilite pe cale convenţională ori prin lege, care se acordă în virtutea unui contract de locaţiune a serviciilor, scris sau verbal, plătit de patron lucrătorului pentru munca sa ori serviciile aduse.

Salariul constituie obiect dar şi cauză a contractului individual de muncă. Este obiect deoarece constituie contraprestaţia pentru munca

---

[178] Şi în alte ţari se foloseşte acelaşi termen (Franţa - salaire ;Italia şi Spania - salario, Anglia - salary)

[179] Ion Popa, Drepturile băneşti ale magistraţilor-salariu sau indemnizaţie in « Revista Româna de Dreptul Muncii nr.2/2005

efectuată de salariat, este cauză pentru că în vederea obţinerii lui persoana fizică s-a încadrat în muncă.

Alături de felul muncii şi de locul muncii, salariul este un element esenţial al contractului de muncă, o parte componentă a obligaţiilor asumate de angajator şi a cauzei juridice a obligaţiei persoanei angajate; el constituie totalitatea drepturilor băneşti cuvenite pentru munca prestată.[180]

Elementele salariului

Conform codului muncii salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile precum şi alte adaosuri (art. 160 Codul muncii).

Salariul de bază este partea principală a salariului total[181], ce se cuvine fiecărui salariat, luând în considerare de regulă, nivelul studiilor, calificarea şi pregătirea profesională, importanţa postului, caracteristicile sarcinilor şi competenţelor profesionale.

El constituie nu numai partea fixă şi principală a salariului ci şi un element de referinţă în raport cu care se calculează celelalte drepturi ale angajaţilor cum ar fi de exemplu diferitele indemnizaţii, sporuri etc.

Indemnizaţiile reprezintă sumele plătite salariaţilor peste salariul de bază, cu scopul de a compensa cheltuielile pe care aceştia sunt nevoiţi a le efectua cu ocazia îndeplinirii unor sarcini de serviciu sau în alte condiţii de muncă.

Indemnizaţiile pot fi :

- pentru persoanele care îndeplinesc funcţii de conducere
- pentru delegare
- pentru detaşare
- pentru instalare

[180] Sanda Ghimpu,Alexandru Ţiclea,Dreptul Muncii,ediţia a-II-a,editura All Beck,Bucuresti 2001
[181] Sanda Ghimpu,Alexandru Ţiclea,Tratat de Dreptul Muncii, Editura AllBeck, Bucureşti 2003

- pentru personalul trimis în misiune permanentă in străinătate.

Adaosurile şi sporurile la salariu ca şi indemnizaţiile formează partea variabilă a salariului pentru că se plătesc numai în raport cu performanţele individuale ale fiecărui salariat (rezultatele obţinute în muncă) pentru timpul în care munca este prestată în anumite condiţii deosebite sau speciale.

Curtea Constituţională a decis că "Drepturile salariale suplimentare cum sunt primele, sporurile sau adaosurile prevăzute în actele normative, nu constituie drepturi fundamentale consacrate de Constituţie, care nu ar mai putea fi modificate sau chiar anulate".

UI 6.3. Sistemul de salarizare şi principiile sistemului de salarizare

Ca orice alt sistem şi acesta implica existenţa unui ansamblu organizat în părţi componente, care păstrându-şi individualitatea, depind unele de altele realizându-se astfel aspectul de totalitate si integralitate.

Fiind o instituţie a dreptului muncii, sistemul de salarizare este ansamblul normelor prin care sunt stabilite principiile, obiectivele, elementele şi formele salarizării muncii, reglementând totodată mijloacele, metodele şi instrumentele de înfăptuire a acestora, prin determinarea condiţiilor de stabilire şi de acordare a salariilor (salariul de bază,adaosurile şi sporurile la acest salariu)[182].

Potrivit art.157 din Codul muncii, salariile se stabilesc:

□ prin negocieri individuale sau/si colective între angajator şi salariaţi sau reprezentanţii acestora la societăţile comerciale, societăţile şi companiile naţionale, regiile autonome şi ceilalţi angajatori persoane juridice şi fizice;

[182] Valer Dorneanu,Sistemul de salarizare in România,Editura Lumina Lex,Bucuresti,1999

□ prin lege, pentru personalul din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.

Enumerarea principiilor sistemului de salarizare

În literatura de specialitate au fost reţinute mai multe principii de salarizare,cum ar fi:

<< principiul negocierii salariilor;

<< principiul prestabilirii salariilor personalului din autorităţile şi instituţiile publice prin lege;

<< principiul egalităţii de tratament: la muncă egală, salariu egal;

<< principiul diferenţierii salariilor în raport de nivelul studiilor, funcţia îndeplinită, cantitatea şi calitatea muncii, condiţiile de muncă;

<< principiul indexării si compensării salariilor;

<< principiul confidenţialităţii[183].

Principiul negocierii salariilor. Negocierea salariilor este o consecinţa a principiului constituţional potrivit căruia este garantat dreptul la negocieri colective în raporturile de muncă [art.41 alin.5]. Obiectul negocierilor colective îl reprezintă reglementarea de principiu a salarizării angajaţilor cărora le sunt aplicabile contractele colective, iar obiectul negocierilor individuale purtate cu prilejul încheierii contractului individual de muncă este stabilirea concretă a salariului persoanei în cauză.

Principiul prestabilirii salariilor personalului din autorităţile si instituţiile publice prin lege.

Prestabilirea salariilor prin acte normative pentru o categorie importantă de personal, constituie o excepţie de la principiul negocierii, dar

[183] Valer Dorneanu,op.cit.p.33,Gheorghe Bădică,op.cit.p.475-496

care, la rândul său, se constituie într-un principiu distinct al sistemului de salarizare.

Prestabilirea salariilor, se justifică în cazul acestui personal deoarece in principiu, salariile se suportă din alocatiile bugetare.

Principiul egalităţii de tratament: la muncă egală, salariu egal.

Constituţia prevede în art.41 alin.4 egalitatea salarizării pentru o muncă egală, dintre bărbaţi si femei. Acest principiu este consacrat in art.159 alin.3 din Codul Muncii, conform căruia la stabilirea şi acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

Principiul egalităţii de tratament în domeniul salarizării îşi găseşte o deplină aplicare nu numai în actele normative, ci şi în contractele colective de muncă.

Principiul diferenţierii salariilor în raport de nivelul studiilor, funcţia îndeplinită, cantitatea şi calitatea muncii, condiţiile de muncă.

Acest principiu este prevăzut şi dezvoltat de contractele colective de muncă precum şi de actele normative care reglementează salarizarea diferitelor categorii de personal. Salariul de bază se stabileşte pentru fiecare salariat şi în raport cu calificarea, pregătirea şi competenţa profesională. În actele normative care reglementează salarizarea unor categorii de personal se prevede că unui anumit nivel al studiilor îi corespunde un anumit salariu de bază. Nivelul studiilor presupune o anumită calificare profesională care permite exercitarea unei anumite

funcţii sau meserii. Cu cât complexitatea acesteia este mai ridicată, cu atât creşte nivelul salariului.

Prin contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional s-au stabilit coeficienţi minimi de ierarhizare. Asemenea coeficienţi de ierarhizare (multiplicare) sunt stabiliţi şi pentru personalul din sectorul bugetar prin Legea nr.284/2010 [184]şi alte acte normative. În cadrul fiecărei funcţii sau meserii, salarizarea se diferenţiază în raport de treapta sau gradul profesional, de gradaţia, respectiv clasa de salarizare.

La stabilirea salariului se ţine seama şi de condiţiile în care se prestează munca: cei care lucrează în condiţii deosebite sau speciale beneficiază de salarii mai mari decât cei care lucrează în condiţii normale de muncă. Munca desfăşurată la diferite temperaturi, altitudini sau adâncimi ori în anumite medii nocive este mai dificilă decât munca desfăşurată in condiţii obişnuite[185].

Este firesc, ca rezultatele muncii, din punct de vedere cantitativ şi calitativ să determine o anumită salarizare. Calitatea muncii influenţează nivelul de salarizare într-un dublu sens: pe de o parte atunci când calitatea este ridicată, aceasta determină acordarea de premii şi sporuri la salariul de bază, ceea ce înseamnă mărirea părţii variabile a salariului, iar, pe de altă parte, o calitate necorespunzătoare poate conduce la diminuarea acestuia.

Principiul indexarii şi compensarii salariilor.

Reprezintă un principiu al sistemului de salarizare impus de creşterea costului vieţii, ca în majoritatea ţărilor cu economie de piaţă.

Prin intermediul indexării se realizează corelaţia dintre salarii şi preţuri, dintre salarii şi costul vieţii, dintre salarii şi productivitate, dintre

[184] Publicată în M.Of. al României , Partea I, nr. 878/28 dec.2010
[185] Petre Burloiu, op. cit.

salarii şi venitul naţional, dintre salarii şi creşterea economică. Funcţia principală a indexării este prevenirea eroziunii puterii de cumpărare, atenuarea efectelor inflaţiei asupra nivelului de trai. În ţara noastră, indexarea a privit salariile personalului societăţilor comerciale cu capital majoritar de stat, regiilor autonome şi instituţiilor publice.

Principiul confidenţialităţii.

Este prevăzut de art.163 alin.1 din Codul Muncii, conform căruia "salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii". În practică principiul se traduce prin interzicerea comunicării altor persoane a salariilor angajaţilor unităţii respective[186].

În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor, sau reprezentanţilor salariaţilor, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relaţia directă cu angajatorul.

Confidenţialitatea derivă din caracterul individual, personal al contractului individual de muncă, din principiul negocierii directe a salariului.

În unele contracte colective de la nivelul unităţilor, este stabilită expres confidenţialitatea. Se prevede, de asemenea, sancţionarea disciplinară, inclusiv cu desfacerea contractului de muncă, a persoanelor cu atribuţii de serviciu în domeniul salarizării care nu respectă principiul confidenţialităţii salariilor[187].

[186] Gheorghe Raboacă,Iosif Bati,Indexarea salariilor.Eficienţa şi metodologia de indexare,"Economistul"Colecţia"Practic"
[187] Sanda Ghimpu,Alexandru Ţiclea , Dreptul muncii ,1995, p.307

Principii specifice sectorului public

Sistemul de salarizare reglementat pentru sectorul public la baza urmatoarele principii[188]:

a**) caracterul unitar**, in sensul ca reglementeaza salarizarea tuturor categoriilor de personal din sectorul bugetar, prin luarea in considerare a drepturilor de natura salariala stabilite prin acte normative speciale in sistemul de salarizare reglementat de prezenta lege;

b) **suprematia legii**, in sensul ca drepturile de natura salariala se stabilesc numai prin norme juridice de forta legii;

c) **echitate si coerenta**, prin crearea de oportunitati egale si remuneratie egala pentru munca de valoare egala, pe baza principiilor si normelor unitare privind stabilirea si acordarea salariului si a celorlalte drepturi de natura salariala ale personalului din sectorul bugetar;

d) **sustenabilitate financiara**, prin stabilirea de majorari salariale in baza legilor speciale anuale.

În sectorul bugetar, raportul intre coeficientul de ierarhizare minim si coeficientul de ierarhizare maxim pe baza carora se calculeaza salariile de baza este de 1 la 15.

Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata[189]

Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, corespunzator programului normal de munca, se stabileste prin hotarare a Guvernului, dupa consultarea sindicatelor si a patronatelor. In cazul in care programul normal de munca este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de baza minim

[188] Art. 3 din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice
[189] Art. 164 Codul muncii

brut orar se calculeaza prin raportarea salariului de baza minim brut pe tara la numarul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza minim brut orar pe tara. Angajatorul este obligat sa garanteze in plata un salariu brut lunar cel putin egal cu salariul de baza minim brut pe tara. Aceste dispozitii se aplica si in cazul in care salariatul este prezent la lucru, in cadrul programului, dar nu poate sa isi desfasoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu exceptia grevei.

Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata este adus la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului. Pentru salariatii carora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de munca, le asigura hrana, cazare sau alte facilitati, suma in bani cuvenita pentru munca prestata nu poate fi mai mica decat salariul minim brut pe tara prevazut de lege

UI 6.4. Reguli privind plata salariului.

Salariul se plateste in bani cel putin o data pe luna, la data stabilita in contractul individual de munca, in contractul colectiv de munca aplicabil sau in regulamentul intern, dupa caz. Plata salariului se poate efectua prin virament intr-un cont bancar.

Plata in natura a unei parti din salariu, in conditiile stabilite la art. 165, este posibila numai daca este prevazuta expres in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca. Întarzierea nejustificata a platii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Salariul se plateste direct titularului sau persoanei imputernicite de acesta.

In caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pana la data decesului sunt platite, in ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori ai defunctului sau parintilor acestuia. Daca nu exista niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt platite altor mostenitori, in conditiile dreptului comun.

Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plata, precum si prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul indreptatit. Statele de plata, precum si celelalte documente justificative se pastreaza si se arhiveaza de catre angajator in aceleasi conditii si termene ca in cazul actelor contabile, conform legii. Nicio retinere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege[190]. Retinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decat daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila.

În cazul pluralitatii de creditori ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:

a)obligatiile de intretinere, conform Codului familiei;

b)contributiile si impozitele datorate catre stat;

c)daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite;

d) acoperirea altor datorii.

[190] Art. 169 Codul muncii

Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna jumatate din salariul net.

Acceptarea fara rezerve a unei parti din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata in astfel de situatii nu poate avea semnificatia unei renuntari din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin in integralitatea lor, potrivit dispozitiilor legale sau contractuale.

Dreptul la actiune cu privire la drepturile salariale, precum si cu privire la daunele rezultate din neexecutarea in totalitate sau in parte a obligatiilor privind plata salariilor se prescrie in termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate. Termenul de prescriptie prevazut este intrerupt in cazul in care intervine o recunoastere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivand din plata salariului.

UI 6.5. Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale[191].

În art.172 din Codul muncii, este reglementat cu caracter general fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale, urmând ca prin legea specială[192] să fie prevăzute constituirea şi utilizarea fondului respectiv.

În cazul în care acesta ar fi fost reglementat direct în Codul muncii, ar fi crescut eficienţa şi operativitatea în aplicarea dispoziţiilor sale, cu consecinţa unei mai mari stabilităţi în ceea ce priveşte raporturile juridice de muncă[193].

În statele unde există reglementat acest fond, toţi salariaţii beneficiază de sistemul de garantare a plăţii salariilor. Este vorba de toate elementele acestuia, nu numai de salariul de bază, ci şi de prime, sporuri, alocaţii,

[191] Art. 172 Codul muncii
[192] Legea nr. 200/2006 [192] a reglementat constituirea şi utilizarea fondului pentru plata creanţelor salariale
[193] Alexandru Ţiclea,Tratat de dreptul muncii, 2005,p.572

indemnizaţii de concedii, compensaţii cu ocazia concedierii, etc, dar sunt prevăzute limite de timp.

În cele mai multe cazuri, compensarea garantată nu depăşeşte o anumită sumă sau o limită fixată în funcţie de salariul minim naţional ori de cea servind ca bază de calcul a cotizaţiilor de asigurări sociale.

Limitele de garantare a plăţii salariilor funcţionează pe baza aceluiaşi principiu ca şi celelalte sisteme de securitate socială: participarea obligatorie, plata cotizaţiilor, administrarea de entităţi autonome, responsabilitatea colectivă a comunităţii patronilor.

Instituţiile de garantare a plăţii salariilor, deşi prezintă o serie de avantaje, nu sunt panaceu la toate problemele de insolvabilitate a societăţilor comerciale. Ele creează o anumită certitudine în ceea ce priveşte asigurarea plăţii salariului, dar conţin şi limite legate de sumele maxime protejate şi perioadele acoperite. Nici nu pot înlocui procedurile tradiţionale de faliment referitoare la lichidarea activelor şi la reglarea datoriilor prioritare conform ordinii de repartiţie stabilite.

În condiţiile unei conjuncturi economice mondiale, caracterizată printr-o incertitudine crescândă şi previziuni mai degrabă sumbre, necesitatea unei protecţii tot mai puternice a câştigurilor salariaţilor este mai presantă ca niciodată. De aici, şi nevoia transpunerii în practica naţională a normelor internaţionale în ţara noastră[194].

[194] Alexandru Ţiclea,Tratat de dreptul muncii,2006 ,p.573

Protectia drepturilor salariatilor in cazul transferului intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia[195]

Salariatii beneficiaza de protectia drepturilor lor in cazul in care se produce un transfer al intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia catre un alt angajator, potrivit legii.

Drepturile si obligatiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de munca existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

Transferul intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuala sau colectiva a salariatilor de catre cedent ori de catre cesionar. Cedentul si cesionarul au obligatia de a informa si de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor cu privire la implicatiile juridice, economice si sociale asupra salariatilor, decurgand din transferul dreptului de proprietate.

UI 6.6. Rezumat

Tema de faţă analizează aspectele generale privind salarizarea : începând cu noţiuna şi elementele salariului, continuând cu principiile sistemului de salarizare , regulile privind plata salariului; am finalizat prin abordarea unei teme noi impuse de prevederile comunitare şi anume : fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale.

1. Salariul este preţul muncii , exprimat în bani ; în unele legi speciale mai este utilizat termenul de retribuţie , remuneraţie , indemnizaţie .
2. Noţiunea de salariu cuprinde : salariul de bază, indemnizaţiile , sporurile precum şi alte adaosuri.

[195] Art. 173 Codul muncii

3. Principiile sistemului de salarizare sunt: principiul negocierii salariilor , principiul prestabilirii salariilor personalului din autorităţile şi instituţiile publice prin lege; principiul egalităţii de tratament: la muncă egală, salariu egal; principiul diferenţierii salariilor în raport de nivelul studiilor, funcţia îndeplinită, cantitatea şi calitatea muncii, condiţiile de muncă; principiul indexării si compensării salariilor;principiul confidenţialităţii.
4. Obligaţia principală a angajatorului este de a plăti salariatului contravaloarea muncii prestate.
5. Reţinerile din salarii pot fi efectuate numai dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă sau orice alt titlu executoriu.

UI 6.7. Test de autoevaluare; *timp de lucru -20 minute*

1. *Definiţi noţiunea de salariu.* ***2 p.***

2. Enumeraţi principiile sistemului de salarizare . ***2,5 p****.*

3. Prezentaţi pe scurt regulile privind plata salariului. ***3 p.***

4. Ce înţelegeţi prin fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale ? ***2,5 p.***

Bibliografie minimală

Codul muncii, Legea nr. 53/2011,
Republicat in Monitorul Oficial nr. 345/2011

Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011 ,

Publicată in Monitorul Oficial, Partea I nr. 322 din 10 mai 2011

Dreptul muncii, curs universitar, *Alexandru Ţiclea*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2011

Tratat de dreptul muncii, *Ion Traian Ştefănescu,*
Editura Universul Juridic, Bucureşti 2010

Dreptul muncii, curs universitar, *Manta Pantelimon , Duvlea Cristina*

Editura Academică Brâncuşi, Tg-Jiu, 2011