



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

# Piața muncii, între eficiență economică și echitate socială

Legislația muncii – prezent și viitor

*Autori: prof.dr. Alexandru Athanasiu  
Oana Cazan*



Biroul pentru  
observarea  
pieței muncii  
și a calității  
locurilor  
de muncă

București, 2012



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## PREFAȚĂ

Prezentul raport își propune să realizeze o analiză a principalelor instrumente juridice existente la nivel internațional, care reglementează relațiile de muncă și de securitate socială, urmărind să prezinte garanțiile juridice de care beneficiază lucrătorii la locul de muncă.

Drepturile sociale sunt universale și indivizibile. Ele nu sunt un cadou și trebuie eliminată ideea că vremelnicii statatori de țară, vremelnicii legiuitori, vremelnicii conducători, au dreptul să schimbe din temelii orice reglementare pentru că trebuie să satisfacă niște interese ale unei clientele mai mari sau mai mici.

Încercăm să cream un alt mod de a vedea legislația muncii, un alt mod de a o implementa, un alt mod de a o operaționaliza, în care dreptul lucrătorilor să fie înțeles în fundamentele lui necesare pentru ameliorarea societății și nu ca un obiect de țarg între ministrii trecători și liderii de sindicat mai mult sau mai puțin trecători.

Din păcate cele două legi principale care au dat contur relațiilor de muncă din România au fost promovate din niște interese extrem de partizane și extrem de primitiv formulate. Oameni nepricepuți, cu interese mari și cu capacitate de înțelegere minimă a unui mediu social global. Legiferarea nu se face în formula "Cine da mai mult", "Ce interese am astăzi", fără să privească viitorul, fără să privească interesele tuturor participanților la conținutul unei relații juridice de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Este o legislație voluntaristă, nelegitimă prin modul în care a fost adoptată, prin lipsa dialogului, contrazicând normative europene și normative internaționale peste care s-a intrat cu bocancii.

Dreptul muncii va deveni un drept civil în care negocierea individuală va juca rolul fundamental în structurarea drepturilor și obligațiilor. Acest lucru este foarte periculos și contrazice aproximativ 150 de ani de luptă în Europa purtată de sindicate pentru a asigura o garanție suplimentară lucrătorilor.

Astăzi avem o harababura legislativă, o reprimare voluntaristă a drepturilor lucrătorilor. S-a vrut și s-a reușit punerea la colț a sindicatelor prin actualele reglementări în timp. Se vor răzbuna prin disoluția coeziunii sociale, prin creșterea apetitului de a părăsi această țară, prin slăbiciunea instituțiilor și pierderea respectabilității lor. Punerea la colț a sindicatelor este rechizitoriul pe care actuala guvernare îl face mișcărilor sindicale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

---

## VOLUMUL 1

# DREPTUL INTERNATIONAL AL MUNCII

---

**Convențiile Organizației Mondiale a Muncii**

**Carta Socială Europeană Revizuită**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Principalele instrumente juridice existente la nivel internațional sunt Convențiile și Recomandările Organizației Mondiale a Muncii și Carta Socială Europeană.

Carta Socială Europeană reprezintă cel mai important tratat internațional, la nivelul Consiliului Europei, în domeniul drepturilor economice și sociale.

Acest document a fost conceput în 1961 și apoi revizuit în 1996 în ideea de a completa în domeniul său de acțiune - drepturile sociale fundamentale – Convenția Europeană Drepturilor Omului.

Chiar dacă impactul său în alinierea legislațiilor statelor membre ale Consiliului Europei nu a avut încă efectele binevenite și constrângătoare ale Convenției Europene a Drepturilor Omului, sub acțiunea sa normativă și în cadrul procesului de monitorizare a conformității legislațiilor naționale, la dispozițiile sale se poate observa o continuă ameliorare a standardelor normative naționale și, în general, a condițiilor de exercitare a drepturilor sociale în țările membre.

Potrivit dispozițiilor Cartei Sociale Europene, examinarea conformității legislațiilor naționale cu dispozițiile Cartei are loc periodic în cadrul așa-numitei proceduri de monitorizare, constând în elaborarea de concluzii de către Comitetul European de Drepturi Sociale asupra rapoartelor întocmite de statele membre privind aplicarea articolelor din Cartă.

Totodată, procedura de control pe care o implementează Carta vizează și soluționarea de către acest Comitet a reclamațiilor colective îndreptate împotriva statelor care încalcă angajamentele luate prin adoptarea dispozițiilor Cartei sociale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Soluțiile adoptate de Comitet în cadrul celor două modalități de realizare a procedurii de monitorizare sunt apoi, prin mecanismele Cartei, aduse la îndeplinire prin formula recomandărilor adresate celor vizați și chiar prin impunerea pe baza deciziei Consiliului de Miniștri al Consiliului Europei a obligației de modificare a legislației potrivit deciziilor Comitetului.

Comitetul European de Drepturi Sociale este alcătuit din 15 experți prestigioși în plan național și internațional în domeniul drepturilor sociale a căror integritate morală, științifică, ca și imparțialitate sunt deplin recunoscute .

De asemenea, soluțiile adoptate în timp de către Comitet au devenit o sursă de inspirație ca atare recunoscută și de către CEDO pentru soluționarea litigiilor de competența sa.

De altfel, în baza jurisprudenței și a observațiilor interpretative ale Cartei promovate de către Comitet sunt adoptate concluziile acestuia asupra conformității legislațiilor naționale cu dispozițiile Cartei și sunt oferite soluțiile necesare ameliorării cadrului normativ, instituțional sau aplicativ al statelor membre.

România a ratificat Carta Socială Europeană (revizuită) prin Legea nr. 74/1999 (17 articole și 65 paragrafe).

În continuarea studiului nostru vom trece în revistă principalele soluții promovate de Comitetul European de Drepturi Sociale în legătură cu aplicarea diferitelor prevederi care reglementează drepturile lucrătorilor.

Ținem să precizăm că interpretarea Cartei este atributul exclusiv al acestui Comitet, care asigură omogenitatea și acuratețea soluțiilor, vizând aplicarea în legislațiile naționale a literei și spiritului prevederilor Cartei Sociale Europene.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Pe de altă parte, prin faptul că soluționează reclamații colective Comitetul apare și într-o ipostază cvasi-judiciară (jurisdicțională) și chiar dacă nu este un tribunal *stricto-sensu* exercită atribuții jurisdicționale în cadrul unei proceduri contradictorii finalizate prin decizii pe fondul chestiunilor examinate.

În considerarea tuturor acestor aspecte am socotit de cuviință să prezentăm, pe larg, jurisprudența Comitetului, întrucât ea face parte integrantă din modul de aplicare a prevederilor Cartei.

Totodată, verificarea conformității legislației naționale în privința drepturilor sociale cu prevederile Cartei trebuie examinată, prin prisma soluțiilor Comitetului, în vederea ameliorării cadrului normativ existent.

Organizația Internațională a Muncii a fost creată în 1919 și a devenit o instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite în 1946. Ea numără în prezent 182 de State Membre. Dotată cu o structură "tripartită" unică, ea reunește în mod egal reprezentanții guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor, pentru a dezbate probleme legate de munca și politica socială.

Domeniile principale de intervenție ale Organizației Internaționale a Muncii sunt: instruirea și reabilitarea profesională, politicile de angajare, administrația muncii, legislația muncii și relațiile industriale, condițiile de muncă, dezvoltarea managementului, securitatea socială, statistica muncii, igiena și securitatea în muncă. Instrumentele prin care intervine Organizația Internațională a Muncii sunt norme ale muncii, care acoperă toate problemele legate de muncă, fiind elaborate și încorporate în Convenții și Recomandări internaționale (în total sunt 188 convenții și 199 recomandări), de către reprezentanți ai guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor din toată lumea.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## I. Carta Socială Europeană (revizuită)

### Capitolul 1 - Dreptul la muncă

**Secțiunea 1.** *În scopul asigurării exercițiului efectiv al dreptului la muncă, Părțile se angajează să recunoască ca un obiectiv principal realizarea și menținerea unui nivel cât mai înalt și mai stabil posibil al angajării în muncă.*

Aplicarea acestui obiectiv presupune că statele semnatare ale Cartei se angajează să elaboreze politici de ocupare integrală a forței de muncă, respectiv:

- ◆ elaborarea de politici economice care să contribuie la crearea și menținerea locurilor de muncă;
- ◆ adoptarea de măsuri adecvate pentru a sprijini pe șomeri să se reintegreze pe piața muncii sau să dobândească calificări profesionale necesare pentru a se încadra în muncă.

În evaluarea conformității politicilor statelor cu dispozițiile Cartei, Comitetul va avea în vedere un set de indicatori economici și sociali care sunt legați de rezultatele obținute de fiecare stat în privința asistenței furnizate șomerilor și a transformării creșterii economice în crearea de locuri de muncă.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Astfel, se vor lua în considerare indicatorii privind situația generală economică (rata de creștere a P.I.B, rata inflației, numărul de locuri de muncă noi create etc.), precum și indicatorii privind politica locurilor de muncă, gradul de ocupare a forței de muncă, contractele pe timp parțial, contractele pe durată determinată) ca și indicatorii privind șomajul (categoriile vulnerabile la șomaj, în special tinerii, șomerii de lungă durată, persoanele aparținând minorităților etnice și persoanele cu handicap).

Desigur că în evaluările sale privind conformitatea legislațiilor naționale la dispozițiile Cartei, Comitetul ține seama de constrângerile generate de conjunctura economică, precum și de dificultățile complexe pe care le pune lupta contra șomajului. În optica practicii Comitetului, sunt considerate neconforme Cartei anumite situații din legislațiile naționale, cum ar fi:

- ◆ absența unui angajament solemn, explicit formalizat de realizare a completei angajări a forței de muncă, ca atare precizat în cadrul politicilor de angajare;
- ◆ rata mare a șomajului în rândul tinerilor și a șomerilor de lungă durată.

**Secțiunea 2. *Părțile se angajează să protejeze de o manieră eficace dreptul lucrătorilor să-și câștige existența printr-o muncă liber consimțită.***

Aplicarea textului Cartei privește trei probleme principale:

- a) interdicția oricărei forme de discriminare în raporturile de muncă;
- b) interdicția muncii forțate sau obligatorii;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

c) interdicția oricărei practici legislative ori instituționale care să aducă atingere principiului libertății muncii.

#### **a) Interzicerea oricărei forme de discriminare în raporturile de muncă**

În raport cu acest principiu, legislația națională trebuie să interzică toate discriminările la locul de muncă bazate pe sex, rasă, origine etnică, religie, handicap, vârstă, orientare sexuală, opțiuni politice.

Totodată, legislația fiecărui stat trebuie să interzică atât discriminarea directă cât și pe cea indirectă.

Prin discriminare se are în vedere un tratament juridic diferit al persoanelor care se găsesc în situații comparabile, dacă nu se urmărește prin aceasta un scop legitim și nu se întemeiază pe motive obiective și rezonabile sau nu este proporțional scopului urmărit.

Discriminarea indirectă există când o măsură legislativă sau practică instituțională identică afectează, fără un scop legitim, de o manieră disproporționată, persoane având o religie sau credințe specifice, un handicap particular, o anumită vârstă, o orientare sexuală deosebită etc.

Discriminarea poate, în egală măsură, să rezulte din absența unor măsuri adecvate destinate să țină seama de toate diferențele pertinente sau din absența măsurilor apropiate pentru a garanta că avantajele colective recunoscute tuturor celor vizați de acestea sunt și accesibile tuturor în aceeași măsură.

Pentru conformitate cu prevederile Cartei, legislațiile naționale trebuie să prevadă cel puțin:

- ◆ recunoașterea posibilităților de a abroga sau modifica orice dispoziție contrară principiului egalității de tratament înscrisă în convențiile colective, în contractele de muncă sau în regulamentele întreprinderii;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ◆ să amenajeze cadrul legal al protecției periodice împotriva concedierii sau altor măsuri represive din partea angajatorului împotriva salariatului care a formulat o plângere împotriva sa ori l-a acționat în justiție;
- ◆ să reglementeze căi de atac adecvate și eficiente în cazul sesizării practicilor discriminatorii iar despăgubirea celor astfel prejudiciați să fie efectiv proporțională cu paguba produsă și inhibitorie pentru angajator.

În acest context problematic, stabilirea unui plafon maximal al despăgubirii este neconformă prevederilor Cartei.

Dreptul național trebuie, de asemenea, să reglementeze anumite facilități cât privește sarcina probei în favoarea reclamantului în litigiile privind discriminarea.

Garantarea efectivității măsurilor de combatere a discriminării este ilustrată și prin:

- ◆ recunoașterea dreptului la exercitarea acțiunii colective în favoarea colectivităților care au un interes în dovedirea încălcării interdicției privind discriminarea;
- ◆ constituirea unui organism specializat în scopul promovării cu obiectivitate și în mod independent a egalității de tratament prin susținerea victimelor discriminării în exersarea unei anumite proceduri judiciare sau grațioase.

Pe de altă parte, subliniem faptul că legislațiile naționale pot condiționa angajarea cetățenilor străini din statele membre ale Consiliului Europei de obținerea unui permis de muncă, dar nu au dreptul să interzică, la modul general, angajarea lor în muncă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În consecință, doar în privința locurilor de muncă din domeniul ordinii și securității publice și a funcțiilor legate de asemenea responsabilități se poate insera o atare interdicție.

### **b) Interdicția muncii forțate sau obligatorii**

Orice muncă forțată sau obligatorie trebuie interzisă.

Definirea muncii forțate sau obligatorii are la bază art. 4 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Convenția nr. 29 a O.I.M., respectiv, "*orice muncă sau serviciu solicitat unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare și pentru care persoana în cauză nu exprimă un consimțământ liber*". Simpla neaplicare în practică a unei legislații contrare Cartei nu echivalează cu conformitatea legislației naționale la prevederile acesteia.

Violarea interdicției muncii forțate se materializează atunci când:

- ◆ există o reglementare care prevede sancțiuni penale pentru abateri disciplinare ale marinarilor sau sancțiuni de altă natură când părăsesc postul, chiar dacă nava este în pericol sau viața și sănătatea personalului de bord;
- ◆ ofițerii de carieră, beneficiari de perioade de formare profesională, sunt obligați să servească în armată cel puțin 25 de ani sau să restituie costul formării profesionale anticipat trecerii în rezervă;
- ◆ munca penitenciară, dacă se realizează în favoarea unor întreprinderi private, pentru a nu fi considerată muncă forțată, trebuie să aibă la bază consimțământul deținuților.

Conform jurisprudenței comitetului, mai sunt considerate neconforme Cartei și alte situații din legislațiile naționale, cum ar fi:

- durata perioadei de lucru pentru înlocuirea stagiului militar.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Durata muncii efectuate în locul prestării stagiului militar (pentru motive de conștiință) trebuie să fie rezonabilă. Rezonabilitatea duratei muncii se apreciază în raport cu durata serviciului militar.

- munca pe timp parțial

Pentru evitarea discriminării celor angajați pe timp parțial, legislațiile naționale trebuie să instituie reguli prin care să fie interzisă efectuarea de ore suplimentare, precum și garantarea egalității de valorizare în toate elementele salariului între lucrătorii cu normă întreagă și cei cu timp parțial.

- garantarea dreptului la viață privată prin instituirea de reguli imperative prin care să se evite violarea acestui drept, în special prin utilizarea de tehnici moderne în domeniul comunicării sau al colectării de date personale.

### **Secțiunea 3. *Părțile se angajează să stabilească sau să mențină servicii gratuite de muncă pentru lucrători.***

În esență, statele sunt obligate să creeze ori să mențină în funcțiune servicii publice gratuite pentru muncă, care să fie accesibile tuturor lucrătorilor.

Aceste servicii au ca obligație principală să intermedieze pe piața muncii în scopul angajării celor ce caută un loc de muncă.

Serviciile de bază puse la dispoziție de aceste instituții sunt înregistrarea cererilor de muncă și informarea cu privire la locurile de muncă vacante.

Existența unor servicii private de mediere a muncii constituite pe bază remunerativă nu este contrară Cartei, sub condiția existenței pe întreg teritoriul național și pentru toate sectoarele de activitate a unor servicii publice de mediere a muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Evaluarea eficacității acestor servicii de mediere a muncii se face în temeiul unor indicatori constitutivi și anume:

- ◆ gradul de plasare în muncă (raportul de plasare în muncă prin intermediul acestor servicii și ansamblul ofertei de muncă);
- ◆ partea din piața muncii acoperită de serviciile publice de plasare a forței de muncă în raport cu cea deservită de serviciile private cu plată.

În fine, subliniem și faptul că organizațiile sindicale și patronale trebuie să participe la organizarea și funcționarea serviciilor de mediere a muncii.

#### **Secțiunea 4.     *Statele se angajează să asigure ori să favorizeze o orientare, formare sau readaptare profesională adecvată.***

Carta garantează dreptul la orientare, formare și readaptare profesională pentru șomeri, precum și pentru persoanele cu handicap.

Conformitatea legislațiilor naționale cu dispozițiile Cartei în această materie se face și în lumina art. 9 (dreptul la orientare profesională), art. 10(3), dreptul la formare profesională a lucrătorilor adulți și art. 15(1), dreptul persoanelor cu handicap la orientare, formare și readaptare profesională dacă statele membre au acceptat și aceste articole din Cartă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Capitolul 2 - Dreptul la condiții de muncă echitabile

**Secțiunea 1.** *Statul se angajează să fixeze o durată a zilei de muncă și a săptămânii de lucru rezonabile, iar săptămâna de lucru urmează să fie progresiv redusă, dacă productivitatea muncii crește și alți factori o permit.*

Dreptul la o durată rezonabilă a zilei de muncă și săptămânii de lucru, inclusiv orele suplimentare, trebuie garantat prin legi, prin acte cu caracter reglementar (de ex. Hotărâri de Guvern) sau prin contracte colective.

Întrucât prin dispozițiile Cartei nu este definită expres "durata rezonabilă" în practica sa, Comitetul va analiza acest aspect de la caz la caz.

Astfel, s-a considerat că o durată a zilei de muncă de 16 ore sau a săptămânii de lucru de 60 de ore este nerezonabilă și deci contrară prevederilor Cartei.

Pe de altă parte, stabilirea și efectuarea orelor suplimentare nu pot fi dispuse unilateral de către angajator, reglementarea motivelor care permit efectuarea orelor suplimentare ca și durata lor totală trebuind să se realizeze prin lege sau contract colectiv.

Cât privește reducerea zilei și săptămânii de lucru, Comitetul are în vedere prin conceptul de alți factori natura muncii prestate precum și riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorului pe care munca respectivă le presupune.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În altă ordine de idei, practica Comitetului nu prezumă absolut ca fiind contrară prevederilor Cartei măsurile de flexibilizare ale timpului de lucru sub condiția respectării a cel puțin trei criterii, și anume:

- ◆ să nu determine o durată a zilei sau săptămânii de lucru nerezonabile;
- ◆ să fie stabilit pe baza unui cadru juridic dotat cu garanții suficiente;
- ◆ să prevadă perioade de referință cu o durată rezonabilă pentru calcularea duratei medii a zilei de lucru.

Precizăm că potrivit practicii Comitetului, perioadele de referință nu pot depăși 6 luni și doar în mod excepțional un an.

În fine, perioadele de consemnare la domiciliu (astreinte) nu pot fi asimilate timpului de odihnă ci pot fi considerate, după caz, timp de lucru efectiv sau timp de lucru cu regim special.

## **Secțiunea 2. *Statele se angajează să reglementeze zile de sărbătoare plătite.***

Zilele de sărbătoare plătite, în afara repausului săptămânal și a concediului anual plătit, trebuie reglementate prin lege sau prin convenții colective.

Numărul zilelor de sărbătoare plătite variază în țările membre ale Cartei, între 6 și 17 zile pe an. Comitetul nu a calificat drept neconforme cu dispozițiile Cartei legislațiile naționale care reglementează un număr mic de zile de sărbătoare plătite.

În această materie, legislația fiecărui Stat-parte la Cartă trebuie să prevadă regula interdicției prestării muncii în aceste zile.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În mod excepțional, se poate presta munca în aceste zile sub condiția respectării duratei repausului săptămânal.

Pentru ipoteza compensării în bani a muncii prestate în aceste zile, persoana în cauză va primi salariul convenit pentru ziua de lucru, precum și o remunerație al cărui quantum este cel puțin dublul salariului obișnuit.

### **Secțiunea 3. Statele se obligă să garanteze acordarea unui concediu anual plătit cu o durată de minimum 4 săptămâni.**

Art. 2, alin. (3) din Cartă garantează dreptul la concediu anual plătit de minim 4 săptămâni (sau 20 de zile lucrătoare).

Concediul anual nu poate fi înlocuit prin plata unei indemnizații, iar salariatul nu are dreptul să renunțe la concediul anual.

Salariații sunt obligați să efectueze cel puțin 2 săptămâni neîntrerupte din concediul anual în anul pentru care beneficiază de concediu. Restul perioadei de concediu poate fi realizată și în altă perioadă (în alt an), dar numai în cazurile prevăzute expres și limitativ prin legislație.

Nu este contrară dispozițiilor Cartei prevederea din unele legislații naționale, care condiționează acordarea concediului anual plătit de o perioadă lucrată de 12 luni.

Dacă în timpul concediului de odihnă salariatul se îmbolnăvește sau este victima unui accident și probează aceste situații cu un certificat medical, are dreptul de a cere reportarea efectuării concediului de odihnă într-o altă perioadă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**Secțiunea 4.** *Statele se angajează să elimine riscurile inerente activităților periculoase sau insalubre, iar dacă aceste riscuri nu au fost eliminate sau reduse, să asigure lucrătorilor angajați în aceste locuri de muncă sau profesii (ocupații) fie o reducere a timpului de lucru, fie concedii plătite suplimentare.*

Potrivit primei părți a art. 2, alin. (4) din Cartă, statele sunt obligate să elimine riscurile inerente ocupațiilor periculoase sau insalubre.

Evaluarea politicilor în acest domeniu și cu acest scop, puse în practică de statele membre, se face de Comitet, în lumina practicii sale privind aplicarea art. 3 din Cartă.

În a doua parte a textului art. 2 alin. (4), statele sunt obligate să prevadă măsuri de compensare în cazul lucrătorilor expuși riscurilor care nu au putut fi eliminate sau suficient reduse, în ciuda măsurilor întreprinse.

Conform interpretării Comitetului, conformitatea legislațiilor naționale cu prevederile Cartei presupune reglementarea explicită a domeniilor și activităților, a sectoarelor de activitate și a profesiilor (ocupațiilor) cu risc.

**Secțiunea 5.** *Statele se angajează să asigure un repaus săptămânal care să coincidă pe cât posibil cu ziua din săptămână recunoscută ca zi de odihnă conform tradiției, uzanțelor practicate în țara respectivă sau religiei.*

Repausul săptămânal stabilit în conformitate cu criteriile promovate în art. 2, alin. (4) nu poate fi înlocuit printr-o indemnizație, iar lucrătorul nu poate renunța la acest drept prevăzut de Cartă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Chiar dacă, în mod excepțional, este permisă reportarea repausului săptămânal pentru săptămâna următoare, durata neîntreruptă a muncii în cadrul programului de lucru nu poate depăși 12 zile de lucru.

Munca prestată duminica este permisă în anumite circumstanțe definite, iar persoanele în cauză trebuie să beneficieze de un repaus compensatoriu.

**Secțiunea 6. Statele se obligă să supravegheze ca lucrătorii să fie informați în scris cât de repede cu putință și în orice situație, nu mai târziu de 2 luni de la începutul relației de muncă asupra aspectelor esențiale ale contractului sau a relației de muncă.**

Potrivit anexei la acest alineat al art. 2 din Cartă, prevederile textului analizat nu se aplică:

- ◆ lucrătorilor care au un contract sau o relație de muncă a căror durată totală nu depășește o lună sau durata săptămânii de lucru nu depășește 8 ore;
- ◆ dacă fie contractul de muncă, fie relația de muncă au un caracter ocazional sau specific, sub condiția justificării motivelor obiective care permit excluderea lor de la aplicarea dispozițiilor art. 2, alin. 6 din Cartă.

Informațiile ce trebuie aduse la cunoștința lucrătorilor trebuie să se refere cel puțin la următoarele aspecte:

- identitatea părților;
- locul de muncă;
- data începerii activității (muncii);
- durata contractului (relației) de muncă;
- durata concediului plătit;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- durata preavizului;
- salariul;
- durata timpului de lucru zilnic și săptămânal;
- contractul colectiv de muncă aplicabil privind condițiile de muncă, dacă este cazul.

**Secțiunea 7.** *Statele se angajează să ia măsuri de natură ca lucrătorii ce muncesc pe timpul nopții să beneficieze de un regim juridic specific condițiilor în care prestează munca.*

Conform art. 2, alin. (7) din Cartă, pentru persoanele care lucrează noaptea trebuie reglementate măsuri compensatorii, iar legislația națională trebuie să definească noțiunea de "noapte".

Măsurile care țin seama de specificul muncii pe timp de noapte trebuie să prevadă cel puțin:

- examene medicale periodice;
- posibilitatea trecerii la muncă în timpul zilei;
- consultarea permanentă a reprezentanților salariaților în ce privește utilizarea muncii de noapte, condițiile în care se desfășoară și măsurile luate pentru a concilia cerințele esențiale ale lucrătorilor cu natura particulară a muncii de noapte.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Capitolul 3

**Toți lucrătorii au dreptul la o remunerație echitabilă, care să le asigure lor și familiilor acestora un nivel de viață satisfăcător**

**Secțiunea 1. Statele se angajează să recunoască dreptul lucrătorilor la o remunerație suficientă care să le asigure lor și familiilor acestora un nivel de viață decent.**

Conform practicii Comitetului, pentru a fi considerat echitabil, în lumina art. 4, alin. (1), salariul trebuie să se situeze peste pragul de sărăcie fixat la 50% din salariul mediu pe economie. În raport cu salariul mediu pe economie, salariul minim trebuie să reprezinte cel puțin 60% din acesta.

Cuquantumul salariului fixat la acest nivel poate include și alte sume reprezentând premii sau beneficii.

Pentru stabilirea conformității cu dispozițiile art. 4(1) din Cartă, Comitetul are în vedere, la stabilirea bazei de calcul, cuantumul net al remunerației, respectiv suma rămasă după deducerea contribuțiilor de asigurări sociale (pensie, șomaj și a impozitului pe venit). Când privește salariul mediu net al unui angajat cu contract de muncă cu normă întreagă, acesta este calculat la nivelul pieței muncii în ansamblul său ori cel puțin la nivelul unui sector reprezentativ al pieței muncii, de pildă industria manufacturieră.

Dacă legea salariului minim este stabilit prin lege, cuantumul său net constituie baza comparației cu salariul mediu net, iar în celelalte cazuri se va avea în vedere fie salariul minim stabilit prin contractele colective de muncă, fie salariul cel mai mic efectiv plătit pe piața muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Dacă salariul net este inferior pragului de 60%, dar cel puțin la nivelul de 50%, Comitetul nu va aprecia automat că legislația națională în cauză este neconformă Cartei, în măsura în care statul în cauză va putea face dovada că suma respectivă asigură un nivel decent de viață.

Desigur că dacă nivelul salariului net este inferior pragului de 50% din salariul mediu net, Comitetul va aprecia că legislația națională respectivă nu respectă prevederile Cartei.

## **Secțiunea 2 . Statele se angajează să recunoască dreptul lucrătorilor la un spor la salariu pentru orele suplimentare prestate de aceștia, cu excepția unor situații speciale.**

Interpretarea art. 4(2) este intrinsec legată de aplicarea art. 2(1) privind garantarea unei durate rezonabile a muncii zilnice și săptămânale.

Ca regulă generală, orele suplimentare trebuie remunerate la un nivel superior față de cel normal.

Acordarea unui concediu care să compenseze orele suplimentare efectuate este în conformitate cu dispozițiile art. 4(2) din Cartă, sub condiția ca durata acestuia să fie mai mare decât numărul orelor suplimentare prestate.

Această regulă poate fi implementată atât prin clauzele contractelor colective cât și prin reglementări legale, dar obligatoriu ele trebuie să fie opozabile tuturor salariaților.

Cu titlu de excepție, pot fi înlăturate de la aplicarea acestei reguli următoarele categorii de lucrători:

- înalții funcționari publici;
- personalul încadrat pe funcții de conducere.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### **Secțiunea 3. Statele se angajează să recunoască dreptul lucrătorilor bărbați și femei la o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală.**

Din punct de vedere metodologic, Comitetul evaluează legislațiile naționale sub aspectul conformității cu prevederile art. 4(3) din Cartă și în raport cu prevederile art. 20 din Cartă.

Aspectele legate exclusiv de egalitatea de remunerare, indiferent de sex, sunt examinate în lumina art. 4(3) din Cartă.

#### **a) Principiul egalității salariale**

Egalitatea remunerării privește aceleași munci sau locuri de muncă echivalente.

Egalitatea salarială trebuie să acopere toate aspectele salariului – elementele sale – precum și avantajele directe sau indirecte în bani sau în natură acordate de angajator lucrătorului pentru munca depusă.

Egalitatea salarială trebuie garantată și între salariații cu normă întreagă și cei cu timp parțial, în privința modului de stabilire a salariilor orare, majorarea salariilor și elementelor salariului.

#### **b) Garanții juridice de implementare a principiului egalității de remunerare a bărbaților și femeilor**

##### **Legea**

Aplicarea acestui principiu trebuie promovată prin dispoziții exprese ale legii. Consecutiv acestei obligații, rezultă și necesitatea stabilirii de sancțiuni juridice în cazul încălcării acestor reguli.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Principiul egalității de remunerare a femeilor și a bărbaților pentru muncă de valoare egală poate fi reglementat și prin intermediul contractelor colective de muncă. Dacă însă prin intermediul convențiilor colective nu se realizează în totalitate aplicabilitatea acestui principiu, Statul este obligat să intervină prin intermediul legislației.

- **Garanții judiciare**

În practica dezvoltată de Comitet se apreciază că dreptul intern trebuie să prevadă căi de atac adecvate și eficiente în cazul plângerilor vizând discriminarea salarială.

Orice victimă a unei discriminări salariale trebuie să fie îndrituită la sesizarea unei jurisdicții.

De asemenea, victima unei atare discriminări trebuie să beneficieze de o reparație adecvată în ce privește paguba suferită pentru autorul discriminării. În acest caz, reparația trebuie să acopere cel puțin diferența de remunerație neîncasată de reclamant.

- **Metode de clasificare și de comparație**

Practica legislativă națională trebuie să reglementeze metode de clasificare adecvate care să permită compararea valorii locurilor de muncă diferite pentru a evalua în mod obiectiv posturile în diferite sectoare ale economiei, inclusiv în acele sectoare unde personalul feminin este predominant.

În vederea comparării salariilor și a locurilor de muncă diferite, dreptul intern trebuie să permită efectuarea de analize externe (audit) întreprinderii pentru a garanta relevanța evaluării.

O asemenea metodă – audit extern – este apreciată de Comitet ca fiind fundamentală pentru garantarea eficacității sistemului de evaluare obiectivă a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

locurilor de muncă. Totodată, statele trebuie să încurajeze adoptarea de măsuri legislative și instituționale care să determine reducerea diferenței între salarii lucrătorilor bărbați și femei, precum:

- ◆ adoptarea de măsuri pentru ameliorarea calității și cuprinderii datelor statistice privind salariile;
- ◆ punerea unui accent sporit privind principiul egalității de remunerație între sexe în cadrul planurilor naționale de ocupare a forței de muncă active.

#### **Secțiunea 4. Statele se angajează să recunoască dreptul lucrătorilor la un termen de preaviz rezonabil în cazul încetării raportului de muncă.**

Stabilirea unui termen de preaviz rezonabil este strâns legată de posibilitatea acordată salariatului de a face prospecțiuni pe piața muncii în vederea găsirii unui nou loc de muncă și de a continua să primească în această perioadă salariul.

Totodată, acordarea unui salariu în loc de preaviz este conformă dispozițiilor Cartei, sub condiția ca suma acordată să fie echivalentă salariului convenit pe perioada de preaviz.

Aplicarea art. 4(4) din Cartă nu este limitată la cazurile de concediere a angajaților, ci este incidentă și în anumite cazuri de încetare de drept a raporturilor de muncă, cum ar fi, falimentul, invaliditatea sau decesul angajatorului.

Dreptul la preaviz este recunoscut tuturor categoriilor de salariați, inclusiv celor care se află într-un raport atipic de muncă sau în perioada de probă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În ce privește durata rezonabilă a preavizului și a cuantumului indemnizației de preaviz, comitetul a statuat drept principal criteriu durata vechimii în serviciu a angajatului.

În lumina acestui criteriu, s-au apreciat a fi neconforme cu dispozițiile Cartei următoarele ipoteze:

- preaviz de o săptămână pentru cei cu o vechime mai mică de 6 luni;
- preaviz de 2 săptămâni pentru cei cu o vechime mai mare de 6 luni;
- preaviz mai mic de o lună pentru cei cu o vechime de un an;
- preaviz de 30 de zile pentru cei cu o vechime de 5 ani;
- preaviz de 6 săptămâni pentru cei cu o vechime de 10-15 ani;
- preaviz de 8 săptămâni pentru cei cu o vechime de peste 15 ani.

În perioada de preaviz trebuie recunoscut dreptul salariatului de a absenta de la serviciu pentru a căuta un nou loc de muncă.

**Secțiunea 5. *Statele se angajează să nu permită aplicarea de rețineri din salariu decât în condițiile și limitele prevăzute de legislație, contractele colective și sentințe arbitrale.***

Conform acestei prevederi a Cartei, este necesar ca după efectuarea reținerilor din salariu, lucrătorului să-i rămână suficiente resurse astfel încât să-și asigure susținerea traiului și să-și îndeplinească obligațiile familiale.

Lucrătorul nu are dreptul să renunțe la dreptul ca reținerile din salariu să aibă un cuantum limitat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Capitolul 4

### Toți lucrătorii au dreptul de a se asocia liber în cadrul organizațiilor naționale și internaționale pentru protejarea intereselor lor economice și sociale

Conform practicii Comitetului, art. 5 din Cartă trebuie interpretat în sensul că este garantat dreptul la asociere atât lucrătorilor cât și angajatorilor.

Totodată, libertatea de asociere privește nu doar pe lucrători, cât și pe orice persoană care a dobândit drepturi în urma exercitării unei munci (pensionari, șomeri).

#### **Secțiunea 1. *Constituirea sindicatelor și a organizațiilor angajatorilor***

Sindicatelor și organizațiile angajatorilor au libertatea să se organizeze fără autorizație prealabilă, iar formalitățile de înscriere trebuie să fie simple și ușor de îndeplinit.

Impunerea prin legislație a unui număr minim de membri este considerată conformă cu prevederile art. 5 din Cartă, sub condiția ca acest număr să fie rezonabil și să nu împiedice constituirea respective organizații.

În activitatea lor, organizațiile sindicale și cele patronale funcționează în baza principiului autonomiei. Sunt contrare acestui principiu și neconforme art. 5 din Cartă practicile legislative, cum ar fi: interdicția alegerii sau desemnării de reprezentanți sindicali de cetățenie străină; limitarea dreptului de folosință asupra bunurilor deținute de sindicate; limitarea motivelor de sancționare disciplinară a membrilor de sindicat în cazul luării acestor măsuri de către sindicate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Totodată, sindicatele trebuie să acționeze liber în direcția constituirii sau aderării la organizații internaționale sindicale.

Pentru garantarea efectivității exercițiului acestor drepturi, legislația națională trebuie să reglementeze căi de atac judiciare împotriva oricărei încălcări privind dreptul la libera asociere în funcționare a sindicatelor și organizațiilor angajatorilor.

## **Secțiunea 2. Libertatea de aderare.**

Lucrătorii trebuie să fie liberi de a adera sau nu la un sindicat.

În esență, adeziunea liberă la un sindicat prezumă absolut că opțiunea lucrătorului într-un sens sau altul să nu fie rezultatul unei constrângeri de orice tip.

Pe de altă parte, dreptul intern trebuie să asigure protecția membrilor de sindicat împotriva oricărei consecințe prejudiciabile, generate de afilierea lor, asupra muncii lor, în special cât privește: ocuparea unui post, concedierea, promovarea în funcție.

În cazul încălcării dreptului la tratament egal nediscriminatoriu al membrilor de sindicat, legislația națională trebuie să prevadă acordarea de despăgubiri îndestulătoare și proporționale cu prejudiciul suferit.

Aplicarea art. 5 din Cartă, în sensul garantării dreptului la liberă adeziune, presupune interzicerea prin dreptul intern a oricărei clauze de monopol sindical la angajare (clauză de *close shop*) sau de securitate sindicală, rețineri automate din salariu a cotizației sindicale destinate să finanțeze activitatea sindicatului din întreprindere.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În consecință, dispozițiile legii sau clauzele din contractele colective de muncă prin care angajarea în muncă se face doar pentru persoanele care sunt membre ale unui comitet sindical, sunt contrare și neconforme dispozițiilor art. 5 din Cartă.

Aceste reguli se aplică în aceeași măsură organizațiilor de angajatori.

### **Secțiunea 3.      *Atribuțiile sindicale.***

Sindicatul și organizațiile angajatorilor trebuie să beneficieze de o autonomie substanțială în ce privește structura internă și modul de funcționare.

Autonomia sindicală prezintă următoarele aspecte:

a)      Sindicatul are dreptul să aleagă membrii proprii și reprezentanții lor  
b)      Sindicatul nu pot fi limitate excesiv în dreptul lor de a sancționa disciplinar pe membrii proprii.

c)      Liderii de sindicat au dreptul la liber acces la locul de muncă, iar membrii de sindicat trebuie să aibă posibilitatea de a avea reuniuni la locul de muncă în strânsă legătură cu nevoile întreprinderii și cu respectarea intereselor angajatorului.

### **Secțiunea 4.      *Reprezentabilitatea***

Prin legislația națională participarea sindicatelor la negocierea colectivă, precum și la alte proceduri de consultare poate fi limitată pe criteriul reprezentativității.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Utilizarea criteriului reprezentativității este considerată excesivă și neconformă cu prevederile art. 5 din Cartă, dacă:

- prin introducerea criteriului reprezentabilității se împiedică direct sau indirect constituirea unui sindicat;
- domeniile în care este necesară reprezentabilitatea nu determină afectarea prerogativelor esențiale ale sindicatelor;
- criteriile de reprezentativitate sunt rezonabile, clare, prestabilite, obiective, stabilite prin lege și nu prevăd un control judiciar (jurisdicțional, privind modul lor de îndeplinire).

## Capitolul 5

**Tuturor lucrătorilor și angajatorilor le este recunoscut dreptul la negociere colectivă**

**Secțiunea 1. *Statele se angajează să favorizeze consultarea paritară între lucrători și angajatori.***

În sensul art. 6(1) din Cartă, consultarea paritară este aceea care are loc între lucrători și angajatori sau între organizațiile care îi reprezintă.

În general, această consultare este bilaterală și voluntară.

Dacă această consultare nu are loc, Statul este obligat să ia măsuri legislative și instituționale pentru a o impulsiona.

Consultarea trebuie să aibă loc la nivel național, regional, sectorial, în sectorul public și privat și la nivel de întreprindere.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Cât privește obiectul consultării, acesta trebuie să poarte asupra chestiunilor de interes reciproc și în mod special asupra următoarelor aspecte: productivitate, eficiență economică, securitate și igienă a muncii, condiții de muncă, formare profesională, etc.

De asemenea, impunerea unui criteriu de reprezentativitate a sindicatelor la negocierea colectivă nu trebuie să restrângă de o manieră excesivă posibilitatea sindicatelor de a participa la consultații.

**Secțiunea 2.** *Statele se angajează să promoveze dacă este necesar și util instituirea procedurii negocierii voluntare între angajatori și organizațiile angajatorilor pe de o parte și organizațiile lucrătorilor pe de altă parte, în vederea reglementării condițiilor de muncă prin convenții colective.*

Aplicarea procedurilor obișnuite de negociere colectivă pot fi stabilite prin lege, inclusiv regulile referitoare la reprezentabilitatea sindicatelor.

Aceste reguli, conform practicii Comitetului trebuie să fie garantate, în efectivitatea lor, de instituirea unui control judiciar în caz de refuz arbitrar privind aplicarea lor.

**Secțiunea 3.** *Statele se angajează să favorizeze instituirea și utilizarea de proceduri corespunzătoare de conciliere și arbitraj voluntar pentru soluționarea conflictelor de muncă.*

Procedurile de conciliere și arbitraj pot fi instituite prin intermediul legislației, a contractelor colective sau al practicii, în sensul jurisprudenței



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

instanțelor supreme, de regulă, în sistemele legislative care recunosc jurisprudenței rolul de izvor de drept.

Asemenea proceduri jurisdicționale trebuie amenajate și în cadrul conflictelor de interes susceptibile să apară între administrație și funcționarii publici.

Prevederile art. 6(3) se aplică conflictelor de colective, respectiv conflictelor care privesc încheierea conflictelor colective sau modificarea condițiilor prevăzute de convenția colectivă.

În schimb, art. 6(3) nu se aplică în cazul conflictelor juridice (de drept) ce au ca obiect interpretarea sau aplicarea contractelor colective de muncă.

Obligativitatea parcurgerii procedurii arbitrajului este contrară definiției art. 6(3) din Cartă.

#### **Secțiunea 4 . Statele recunosc dreptul lucrătorilor și angajaților la acțiune colectivă în cazul conflictelor de interese inclusiv la grevă, în limita obligațiilor rezultate din convențiile colective aplicabile.**

Conform art. 6(4) din Cartă, dreptul la grevă este recunoscut. Recunoașterea dreptului la grevă se poate face prin lege sau prin jurisprudență.

În cazul recunoașterii dreptului la grevă prin jurisprudență, deciziile jurisdicției naționale sunt examinate sub aspectul nerestricționării exercitării dreptului la grevă în scopul afectării substanței sale, pentru a priva greva de eficacitatea efectelor sale.

O astfel de situație poate avea loc când instanța judecătorească decide că apelul la grevă este prematur, substituindu-se astfel sindicatelor în aprecierea oportunității și a modalităților de realizare a grevei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Totodată, Comitetul apreciază că prin interzicerea absolută și generală a *lock-out* se încalcă prevederile art. 6(4) din Cartă.

**a) Entitățile abilitate să exercite acțiunea colectivă**

Recunoașterea sindicatelor ca titulare ale acțiunii colective este în acord cu art. 6(4) din Cartă. În schimb, recunoașterea dreptului de a declanșa o acțiune colectivă doar sindicatelor reprezentative sau celor mai reprezentative este contrară art. 6(4) din Cartă.

Participarea la greva este recunoscută și lucrătorilor care nu aparțin sindicatului care a decis declanșarea grevei.

Dreptul la *lock-out* nu este recunoscut decât în circumstanțe excepționale angajatorului persoană fizică.

**b) Obiective legitime (autoritate) ale acțiunii colective**

Conform practicii Comitetului, art. 6(4) din Cartă se aplică doar conflictelor colective și normelor juridice care vizează existența, valabilitatea sau interpretarea sau încălcarea unei convenții colective de muncă.

Cu aceste limitări, dreptul la grevă trebuie recunoscut în orice negociere între angajatori și salariați, care urmărește soluționarea unor interese colective.

**c) Restrângerea dreptului la grevă**

Dreptul la grevă poate fi restrâns (limitat) în limitele prevăzute de art. 6 din Cartă, respectiv dacă restrângerile drepturilor stabilite de Cartă sunt reglementate prin lege, urmăresc un scop legitim și sunt necesare într-o societate democratică pentru a garanta respectarea drepturilor și libertățile altuia, ori pentru a proteja ordinea publică, ori securitatea teritorială, sănătatea publică și bunele moravuri.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Totodată, interzicerea grevei în sectoarele considerate esențiale pentru viața comunităților membrilor comunității este prezumată a urmări un scop legitim în măsura în care încetarea lucrului ar putea pune în pericol ordinea publică, securitatea națională sau sănătatea publică.

Cât privește funcția publică, dreptul la grevă trebuie recunoscut și funcționarilor publici, chiar dacă anumite restricții pot fi admise în privința agenților publici care în virtutea naturii sau gradului de responsabilitate ale funcției îndeplinite sunt în mod direct „legați” de securitatea națională, ordinea publică etc.

#### **d) Cerințe procedurale**

Regimul juridic al exercitării dreptului la grevă este influențat și de modul în care legislațiile naționale califică sau nu convențiile colective ca instrumente juridice prin care se instituie obligația de socială pe timpul aplicării acestora.

O altă cerință procedurală pentru declanșarea grevei o poate constitui stabilirea unui anumit procent din totalul salariaților care decid intrarea în grevă.

În acest caz, cvorumul cerut sau procentajul stabilit nu trebuie să limiteze de o manieră excesivă dreptul de a iniția o acțiune colectivă. De asemenea, exigența parcurgerii unor stadii de conciliere sau mediere anterior declanșării grevei este considerată conformă art. 6(4) din Carta, sub condiția de a nu genera o întârziere nepermis de mare în exercitarea dreptului la grevă.

În aceeași linie de gândire, Comitetul a statuat că stabilirea unui preaviz anterior inițierii procedurii de conciliere este o practică în acord cu prevederile Cartei, dacă are o durată rezonabilă.

#### **e) Efectele grevei**



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Greva nu poate fi considerată (calificată) drept o încălcare a obligațiilor contractuale ale greviștilor, de natură a determina încetarea contractului de muncă.

Pentru acest motiv, este necesar ca prin dreptul intern să se stabilească o interdicție de concediere pentru cauză de grevă.

Totodată, reținerile din salariul greviștilor nu pot depăși cuantumul salariului pe care l-ar fi primit salariatul pe timpul grevei.

Aceleași reguli sunt aplicabile și salariaților care deși nu fac parte din sindicatul care a declanșat greva au participat la grevă.

## Capitolul 6

**Copiii și adolescenții au dreptul la protecție specială împotriva riscurilor publice și morale la care sunt expuși.**

**Secțiunea 1.** *Statele se angajează să fixeze la 15 ani vârsta minimă de angajare în muncă, cu excepția copiilor angajați în munci ușoare ca atare clasificate și care nu riscă să aducă atingere sănătății, dezvoltării lor morale și educației.*

Interdicția angajării în muncă copiilor sub 15 ani vizează toate sectoarele economice, inclusiv agricultura, și toate locurile de muncă, inclusiv întreprinderile familiale și muncă domestică.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Derogările de la această regulă sunt permise exclusiv pentru munci ușoare.

Caracterul de muncă ușoară se pierde dacă durata pe care se prestează activitatea este excesivă.

**Secțiunea 2.** *Statele se angajează să fixeze la 18 ani vârsta minimă de angajare pentru prestarea anumite activități considerate periculoase sau penibile.*

În aplicarea prevederilor art. 7(2) din Cartă, dreptul intern trebuie să reglementeze un cadru legal adecvat, prin care să fie determinate activitățile cu potențial de risc, și totodată, să enumere toate tipurile de activități (meserii, ocupații, profesii) sau să le definească categoriile de riscuri (fizice, chimice, biologice pe care le poate provoca desfășurarea respectivei activități).

În mod excepțional, dacă o muncă de acest fel este necesară pentru formarea profesională, tinerii pot să o desfășoare înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, sub condiția să fie angajați în mod legal și doar pe perioada necesară calificării profesionale cerute.

**Secțiunea 3.** *Statele se angajează să le interzică tuturor copiilor ce parcurg cursurile învățământul obligatoriu să se angajeze în muncă dacă acest lucru îi privează de beneficiul instrucției școlare.*

Prin această prevedere a Cartei (art. 7(3)), se garantează dreptul la educație a fiecărui copil.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Copiii de vârstă școlară nu pot fi angajați în muncă decât pentru activități (munci ușoare în sensul dispozițiilor art. 7(1) din Cartă.

Pentru implementarea acestei reguli este necesar ca pe perioada anului școlar durata activității depuse de elev să nu afecteze prezența la școală și însușirea materiilor școlare.

Autorizarea prestării muncii de către elevi dimineața, înainte de a începe cursurile școlare, este neconformă art.7(3) din Cartă. De asemenea, pentru ca elevii cuprinși în învățământul obligatoriu să beneficieze integral de instrucție școlară după vacanțe le este interzis să lucreze o perioadă de cel puțin 4 săptămâni în timpul vacanțelor de vară și cel puțin în jumătate în timpul celorlalte vacanțe.

**Secțiunea 4. Statele se angajează să limiteze durata muncii lucrătorilor în vârstă de sub 18 ani și sub condiția ca munca prestată să corespundă dezvoltării lor și nevoilor de formare profesională.**

În scopul aplicării acestei prevederi (art. 7(4), legislațiile naționale trebuie să limiteze durata muncii tinerilor cu vârstă sub 18 ani și care nu mai sunt cuprinși în sistemul de învățământ.

Limitarea duratei muncii în acest caz poate rezulta din lege, acte reglementare (hotărâri de guvern), convenții colective de muncă.

Pentru tinerii cu o vârstă sub 16 ani, durata muncii de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână este neconformă cu dispozițiile art.7(4) din Cartă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## **Secțiunea 5. Statele se angajează sa recunoască dreptul tinerilor lucrători și a ucenicilor la o remunerație echitabilă sau la o indemnizație corespunzătoare.**

Caracterul echitabil sau corespunzător al remunerației sau, după caz, al indemnizației, este evaluat prin raportare la salariul de bază sau la salariul minim acordat adulților conform metodologiei utilizate în aplicarea art. 4(1). Salariul de referință avut în vedere este cel net, rezultat după prelevarea sumelor datorate cu titlu de contribuții de asigurări sociale și de impozite.

### **a) Tinerii lucrători**

Salariul unui tânăr lucrător poate fi inferior salariului unui adult, dar diferența de salarizare trebuie să fie rezonabilă și temporară.

În cazul tinerilor lucrători cu vârsta între 16 și 18 ani, reducerea salariului nu poate fi mai mare de 20% din salariul lucrătorilor adulți și de 30% în cazul tinerilor cu vârstă de sub 16 ani.

### **b) Ucenicii**

Indemnizația ucenicilor poate fi inferioară salariului de referință, întrucât ei beneficiază și de formare profesională în cadrul activității desfășurate.

Oricum ar fi, sistemul de ucenicie nu trebuie să se transforme într-o modalitate de remunerare la un nivel extrem de scăzut.

Dimpotrivă, pe măsura dobândirii de calificări profesionale, ucenicii trebuie să obțină indemnizații majorate pe perioada contractului de ucenicie, care să reprezinte cel puțin o treime din salariul de debut al unui lucrător adult la începutul uceniciei și 2/3 din același salariu de referință la sfârșitul uceniciei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**Secțiunea 6.** *Statele se angajează să prevadă că orele pe care adolescenții le consacră formării profesionale în timpul programului de lucru cu consimțământul angajatorului sunt incluse în ziua de muncă.*

Timpul consacrat formării profesionale trebuie remunerat ca timp de muncă și ca atare nu poate naște obligația de recuperare a orelor de formare profesională, prin prestarea ulterioară a activității. Această regulă se aplică pentru orice activitate de formare profesională consimțită de angajator, indiferent de faptul că acesta o finanțează sau nu.

**Secțiunea 7.** *Statele se angajează să fixeze la 4 săptămâni minimum durata concediilor anuale plătite lucrătorilor în vârstă de sub 18 ani.*

Și în privința tinerilor lucrători, se aplică regulile privind concediul lucrătorilor, cum ar fi:

- interdicția renunțării la beneficiul concediului de odihnă anual plătit;
- interdicția suspendării concediilor de odihnă în caz de boală sau accident survenit în timpul concediilor

**Secțiunea 8.** *Statele se angajează să interzică angajarea lucrătorilor cu vârstă sub 18 ani pentru munci de noapte, cu excepția unor activități prevăzute expres prin legislația sau reglementarea națională.*

Aplicarea acestei interdicții trebuie să vizeze nu doar sectorul industrial, ci toate domeniile și activitățile în care se încheie contracte de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**Secțiunea 9.** *Statele se angajează să prevadă ca lucrătorii sub 18 ani angajați în diverse locuri de muncă stabilite prin legislația sau reglementarea națională trebuie supuși unui control medical obligatoriu.*

În aplicarea art. 7 (9) din Cartă, dreptul intern trebuie să prevadă controale medicale obligatorii și periodice pentru tinerii lucrători cu vârste de sub 18 ani. Examenle medicale trebuie adaptate la situația particulară a tinerilor lucrători și la riscurile specifice la care sunt expuși.

Examenle medicale trebuie să aibă loc la încadrarea în muncă și ulterior la intervale de timp determinate și nu foarte lungi (de pildă examenle medicale la perioade de 3 ani sunt neconforme art. 7(9) din Cartă).

## Capitolul 7.

Femeile angajate în muncă au dreptul în timpul maternității la o protecție specială.

**Secțiunea 1.** *Statele se angajează să asigure femeilor salariate înainte și după naștere un concediu plătit cu o durată minimă de 14 săptămâni, sau prestații corespunzătoare de securitate socială sau finanțarea din fonduri publice.*

Dreptul la concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni trebuie garantat prin lege. Acest drept trebuie garantat tuturor categoriilor de salariate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Prin reglementarea națională se poate stabili dreptul femeilor de a opta pentru o perioadă mai scurtă a concediului de maternitate sub condiția ca perioada concediului postnatal să fie de minimum 6 săptămâni.

Pe perioada concediului de maternitate, fie se va menține salariul femeii fie se vor vira contribuțiile de asigurări sociale.

Cuantumul indemnizației de maternitate trebuie, de regulă, să fie de cel puțin 70% din salariu.

Stabilirea unor condiții de acces la indemnizație, cum ar fi o perioadă lungă de muncă sau de cotizare la asigurările sociale trebuie să aibă un caracter rezonabil.

Totodată, perioadele de șomaj trebuie luate în calcul în cadrul timpului lucrat pentru îndeplinirea condiției de vechime necesară primirii indemnizației de maternitate.

**Secțiunea 2. *Statele se angajează să califice drept ilegală concedierea notificată de angajator în perioada cuprinsă între momentul în care salariată gravidă i-a comunicat starea ei de graviditate și sfârșitul concediului de maternitate.***

Aria de aplicare a art. 8 (2) din Cartă cuprinde atât contractele de muncă pe durata nedeterminată cât și pe cele pe durată determinată.

Interdicția de licențiere nu are caracter absolut, existând posibilitatea concedierii salariatei în caz de abatere disciplinară, încetare a activității întreprinderii sau când termenul prevăzut de contract a expirat.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Notificarea concedierii nu este prin ea însăși o încălcare a dispozițiilor art. 8 (2), sub condiția ca termenul de preaviz și celelalte proceduri să fie suspendate până la finele perioadei de protecție.

Suspendarea concedierii trebuie să aibă loc și în cazul când notificarea acesteia s-a făcut înainte de perioada de graviditate.

În situația concedierii cu încălcarea interdicției reglementate de art. 8 (2) din Cartă, legislația națională trebuie să prevadă căi de atac adecvate și eficiente, de natură a permite tuturor salariaților dreptul de a sesiza organele judecătorești.

Reintegrarea în muncă a celor concediați ilegal trebuie să constituie regula în materia. Numai în mod excepțional, dacă reintegrarea în muncă nu este posibilă (de pildă, încetarea activității întreprinderii), sau lucrătorul nu dorește reintegrarea, fostul salariat trebuie să primească despăgubiri corespunzătoare prejudiciului suferit. Cuantumul indemnizației trebuie stabilit de așa natură încât să aibă caracter inhibitor pentru angajator și deplin reparator pentru cel ilegal concediat. În considerarea aspectului reparator al indemnizației, o eventuală plafonare a cuantumului prin lege este contrară art.8 (2) din Cartă.

### **Secțiunea 3. *Statele se angajează să asigure salariatelor care alăptează pauze de lucru în acest scop.***

Pauzele de alăptare trebuie, în principiu, să aibă loc în cadrul timpului de lucru, și în consecință să fie luate în calculul remunerației. Pe de altă parte, este calificată drept conformă dispozițiilor Cartei și încadrarea femeilor care alăptează în orare de lucru reduse, dacă diminuarea veniturilor este compensată cu o alocație parentală sau cu alt venit.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Pauzele de alăptare trebuie asigurate până când copilul împlinește vârsta de 1 an.

În concret, Comitetul a calificat drept conforme Cartei o serie de practici naționale, cum ar fi:

- stabilirea a 2 pauze pe zi de câte ½ ore, dacă angajatorul pune la dispoziția mamelor o creșă sau o sală de alăptare;
- autorizarea de a începe programul de lucru mai târziu sau de a înceta programul mai devreme.

#### **Secțiunea 4. Statele se angajează să reglementeze munca de noapte a femeilor gravide, a celor care au născut recent sau care alăptează.**

Conform art 8 (4) din Cartă, legislațiile naționale nu trebuie să interzică în mod absolut prestarea muncii în timpul nopții de către aceste persoane.

În schimb, utilizarea muncii de noapte în cazul femeilor aflate în aceste situații trebuie limitată, după cum urmează:

- autorizarea muncii de noapte doar în cazuri de necesitate legate de condițiile specifice de lucru, de organizarea serviciului în interesul întreprinderii
- autorizarea muncii de noapte de către Inspekția Muncii.

#### **Secțiunea 5. Statele se angajează să interzică angajarea femeilor gravide, care au născut recent și care alăptează în activități subterane, în cadrul minelor sau în orice muncă periculoasă și de a lua măsuri corespunzătoare pentru protejarea drepturilor acestor femei în domeniul muncii.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Art. 8 (5) se aplică tuturor lucrătorilor, mai puțin celor cu activitate independentă.

Interdicția prevăzută de Cartă nu privește femeile aflate în următoarele situații:

- ◆ ocupă un post de conducere și nu prestează munca manuală
- ◆ lucrează în cadrul serviciilor sanitare
- ◆ efectuează stagii scurte de formare prin prestarea de activități în subteranul unității.

Interdicția instituită de art. 8(5) trebuie reglementată prin lege.

Totodată, legislația națională trebuie să prevadă redistribuirea acelor lucrătoare și fără diminuarea salariului în alte locuri de muncă, iar dacă acest lucru nu este posibil trebuie să le garanteze accesul la un concediu plătit. Desigur că, în același timp, trebuie să li se garanteze revenirea în locul de muncă inițial după expirarea perioadei respective.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Capitolul 8

**Orice persoană are dreptul la mijloace corespunzătoare de orientare profesională în scopul de a putea alege o profesie conformă aptitudinilor personale și intereselor sale.**

**Secțiunea 1 .** *Statele se angajează să ofere sau să promoveze un serviciu care va ajuta persoanele, inclusiv pe cele cu handicap, să rezolve problemele relative la alegerea unor profesii sau la promovarea în profesie, ținând cont de însușirile propriei persoane interesate și de interesele de pe piața muncii, acest ajutor trebuie furnizat în mod gratuit atât tinerilor, inclusiv copiilor de vârstă școlară, cât și adulților.*

Dreptul la orientare profesională trebuie garantat:

- în sistem educațional;
- pe piața muncii.

Serviciul de orientare profesională trebuie furnizat:

- gratuit;
- de către un personal calificat (consilieri, psihologi, profesori) și relativ numeros la un număr semnificativ de persoane.

Egalitatea de tratament în domeniul orientării profesionale trebuie garantată tuturor, inclusiv străinilor.

Conform Anexei la Cartă, egalitatea de tratament trebuie asigurată resortisanților altor țări parte la Cartă, care au reședința legală sau lucrează în mod obișnuit pe teritoriul statului interesat.

Acest lucru presupune să nu fie impuse condiții privind durata de rezidență a studenților și stagiariilor care locuiesc cu orice titlu, în considerarea



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

legăturilor acestora cu persoanele care au permis legal de ședere pe teritoriul statului respectiv.

## Capitolul 9

**Orice persoană are dreptul la mijloace corespunzătoare de formare profesională.**

**Secțiunea 1.** *Statele se angajează să asigure ori să favorizeze, cât este necesar, formarea tehnică și profesională a tuturor persoanelor, inclusiv a celor cu handicap, pe baza consultării organizațiilor profesionale ale angajatorilor și lucrătorilor și de a acorda mijloace care să permită accesul la învățământul superior tehnic și la învățământul universitar conform aptitudinilor individuale.*

Conform practicii Comitetului, noțiunea de formare profesională include formarea inițială / învățământul secundar general și învățământul tehnic, învățământul universitar și învățământul superior non-universitar și formarea profesională organizată de alte instituții publice sau private, inclusiv educația permanentă.

Dreptul la formare profesională trebuie garantat fiecărui individ.

Statele au următoarele obligații pentru a garanta dreptul la formare profesională:



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ◆ să asigure un învățământ general și profesional, un învățământ universitar și superior non-universitar, precum și alte forme de formare profesională;
- ◆ să stabilească modalități de trecere de la o formă inițială la învățământul superior;
- ◆ să pună în aplicare metode de validare a cunoștințelor dobândite în orice parcurs de formare profesională;
- ◆ să ia măsuri de natură a determina ca toate calificările profesionale dobândite să se înscrie în obiectivele integrării profesionale pe piața muncii;
- ◆ să instituie mecanisme de recunoaștere a calificărilor obținute pe baza educației permanente.

Totodată, trebuie asigurat sprijin financiar pentru facilitarea accesului în învățământul superior.

În acest scop, dreptul intern trebuie să prevadă:

- ◆ stabilirea taxei de înscriere și a altor cheltuieli școlare la un nivel care să nu împiedice accesul la formare profesională;
- ◆ instituirea de entități educative care să permită recunoașterea cunoștințelor și a practicii dobândite și să permită trecerea de la un nivel la altul în cadrul tipurilor de formare profesională.

Principalii indicatori care sunt luați în considerare pentru a constata conformitatea cu dispozițiile Cartei vizează existența unui sistem educațional și capacitatea sa de formare/raportul între persoane cuprinse în programele educaționale și numărul solicitanților de formare profesională, alocația bugetară pentru învățământ în cifră absolută și ca procent din PIB, numărul de absolvenți încadrați pe piața muncii. Dreptul la egalitate de tratament trebuie asigurat și



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

solicitanților din toate statele membre ale Cartei. Acest lucru semnifică faptul că nu trebuie impusă nicio condiție privind durata rezidenței în privința studenților sau a stagiarilor.

## **Secțiunea 2. Statele se angajează să asigure sau să favorizeze un sistem de ucenicie sau alte sisteme de formare a tinerilor în cadrul diverselor activități.**

Conform Art.10(2) din Cartă, ucenicia este o modalitate de formare care se întemeiază pe un contract dar și pe participarea la cursurile școlare.

Elementele ce se iau în considerare pentru a evalua ucenicia sunt: durata, selectarea și formarea maiștrilor, remunerația ucenicilor, încetarea contractului de ucenicie.

Principali indicatori care permit să se stabilească alinierea la dispozițiile Cartei a sistemului de ucenicie sunt: numărul ucenicilor, nivelul alocației bugetare, numărul de locuri oferite pentru formare profesională prin ucenicie.

## **Secțiunea 3. Statele se angajează să asigure și să faciliteze, pe cât este necesar:**

- a) luarea de măsuri corespunzătoare în scopul formării lucrătorilor adulți;
- b) luarea de măsuri speciale în vederea reeducării profesionale a lucrătorilor adulți ca urmare a evoluției tehnice sau determinată de tendințele de pe piața muncii.

Dreptul la formarea profesională continuă trebuie garantat lucrătorilor angajați, dar și șomerilor, inclusiv tinerilor șomeri.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Principali indicatori care măsoară conformitatea legislației naționale cu dispozițiile Cartei sunt: tipul de educație și formare profesională continuă propus, numărul de persoane incluse în aceste programe, cuantumul cheltuielilor efectuate, raportul la numărul persoanelor. Totodată, este avut în vedere și modul în care prin măsuri instituționale și aplicative se previne deprecierea calificărilor profesionale ale lucrătorilor activi pe piața muncii ca urmare a evoluțiilor tehnologiilor și a economiei.

În ce privește situația șomerilor, impactul politicilor implementate prin legislațiile naționale este evaluat pe baza gradului de activare (numărul anual mediu de beneficiari ai măsurilor active împărțit la numărul de șomeri înscriși și beneficiari ai acestor măsuri).

În plus, evaluarea sistemului va mai ține cont și de următoarele aspecte:

- ◆ existența unei legislații privind concediul individual de formare profesională, mai cu seamă în privința finanțării studiilor;
- ◆ repartiția costurilor formării profesionale continue între instituțiile publice și alte entități, asigurarea de șomaj.

**Secțiunea 4.** Statele se angajează să instituie măsuri speciale pentru reinserția în muncă a șomerilor de lungă durată.

Potrivit art.10(4) din Cartă, statele trebuie să lupte împotriva șomajului de lungă durată, prin promovarea unor măsuri de reinserție în muncă a șomerilor.

Prin șomer de lungă durată se înțelege persoana care nu mai lucrează de cel puțin 12 luni.

Principali indicatori care permit determinarea conformității legislației naționale cu dispozițiile Cartei privesc tipurile de măsuri de formare și de



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

reinsertie propuse, numărul de persoane care urmează acest tip de formare și impactul lor asupra reducerii șomajului de lungă durată.

**Secțiunea 5. Statele se angajează să încurajeze deplina utilizare a mijloacelor stabilite prin dispozițiile corespunzătoare precum:**

- a) reducerea sau eliminarea tuturor sarcinilor.;
- b) garantarea unei asistențe financiare în cazurile necesare.

Accesul la formarea profesională include garantarea asistenței financiare. Asistența financiară furnizată trebuie să fie universală, corespunzătoare nevoii de resurse a beneficiarului și meritelor profesionale ale acestuia.

Asistența financiară poate consta într-o bursă de studii sau într-un împrumut cu dobândă preferențială.

- c) Includerea în orele normale de lucru a timpului consacrat cursurilor suplimentare de formare urmate în timpul programului de lucru de către lucrător, la cererea angajatorului său.

Formarea suplimentară desemnează orice tip de formare care se poate dovedi utilă pentru desfășurarea activității lucrătorului și dezvoltării competențelor sale.

Termenul „în timpul programului de lucru” semnifică faptul că lucrătorul are o relație de muncă cu angajatorul care necesită o formare profesională.

- d) Garanția unui nivel corespunzător pe baza consultării organizațiilor profesionale ale angajatorilor și ale lucrătorilor, de măsurare a eficacității sistemului de ucenicie și a altor sisteme de formare a lucrătorilor tineri și, în general, a protecției adecvate a tinerilor lucrători.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În baza dispozițiilor Cartei (art.10(4) lit.d) statele trebuie să evalueze programele de formare profesională destinate lucrătorilor tineri, inclusiv adresate ucenicilor.

În mod special, aceste programe trebuie monitorizate de către organizațiile angajatorilor și lucrătorilor.

## Capitolul 10

**Toți lucrătorii au dreptul la egalitate de șansă și tratament în materie de loc de muncă și profesie, fără discriminare pe bază de sex.**

**Secțiunea 1. *Statele se angajează să recunoască acest drept (la nediscriminare) și să ia măsurile adecvate pentru a asigura și a promova aplicarea sa în următoarele domenii:***

- a) accesul la muncă, protejarea contra concedierii și reinsertia profesională;
- b) orientarea și formarea profesională, reciclarea și readaptarea profesională;
- c) condițiile de angajare și de muncă, inclusiv remunerația;
- d) planul de carieră, inclusiv promovarea în funcție;
- e) egalitatea profesională și în materia securității sociale.

### Definiții și câmp de aplicare

Articolul 20 din Cartă are rolul legii speciale în raport cu prevederile Art. 1 (2) și Art. 4 (3) din Cartă, motiv pentru care Statele care au adoptat și art. 4 (3)



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

vor fi examinate sub aspectul conformității cu prevederile Cartei în baza Art.20 (derogare dacă l-au adoptat).

Cât privește egalitatea de tratament în domeniul securității sociale, aceasta implică absența oricărei discriminări bazată pe sex în legătură cu aplicarea regimurilor de securitate socială, condițiile de acces, calculul prestațiilor și durata acordării prestațiilor.

- **Excepții privind profesia.**

Activitățile profesionale care sunt atribuite numai anumitor categorii de lucrători, în raport cu sexul acestora, pot fi scoase din câmpul de aplicare al Art. 20 din Cartă.

În acest sens, în anumite profesii (polițist, ofițer de carieră) asemenea excepții pot fi acceptate, sub condiția întrunirii cerințelor Art. 20 din Cartă.

Aceste excepții sunt de strictă interpretare și nu trebuie să depășească obiectivul legitim protejat.

- **Drepturile speciale ale femeilor.**

Anexa la art. 20 precizează că dispozițiile vizând protecția femeilor nu sunt calificate drept discriminări.

Aceste dispoziții trebuie să fie în mod obiectiv justificate pe baza nevoilor specifice femeilor cum sunt: maternitatea, graviditatea, etc.

În schimb, încalcă principiul egalității de tratament interdicția privind munca de noapte a femeilor dacă munca de noapte este autorizată pentru bărbați.

- **Egalitatea de șanse și măsurile aplicative.**





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În practica aplicării Cartei, Comitetul consideră ca fiind măsuri aplicative adecvate următoarele:

- ◆ adoptarea și aplicarea unui plan național în favoarea egalității de șanse;
- ◆ impunerea obligației întreprinderii de adoptare de planuri care să garanteze egalitatea între femei și bărbați;
- ◆ încurajarea partenerilor sociali să promoveze egalitatea în convențiile colective;
- ◆ să întărească rolul egalității de tratament între sexe în cadrul planurilor naționale prin angajarea în muncă în conformitate cu recomandarea 98/14 a Comitetului de Miniștri a Consiliului Europei.

## Capitolul X.

**Lucrătorii au dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii**

**Secțiunea 1. Statele se angajează să ia sau să promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanților acestora, conform legislației și practicii naționale:**

- să fie informați în mod regulat și de o manieră comprehensibilă asupra situației economice și financiare a întreprinderii fără a divulga informații care ar putea prejudicia întreprinderea



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- să fie consultați în timp util asupra deciziilor susceptibile să le afecteze interesele și, în special, care pot avea consecințe importante asupra locurilor de muncă din întreprindere.

Conform practicii Comitetului, salariații și reprezentanții lor (sindicate, delegați de personal, reprezentanții comitetelor de igienă și securitate, comitetele de întreprindere) trebuie să se bucure de dreptul efectiv de a participa la luarea deciziilor și să controleze aplicarea regulamentelor în domeniul vizat de art. 21 din Cartă.

## Capitolul XI

### Toți lucrătorii au dreptul la protecție în caz de concediere.

#### Secțiunea 1. *Statele se angajează să recunoască:*

- a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv valid legat de aptitudini sau comportament sau bazat pe necesitățile funcționării întreprinderii, stabilimentului sau serviciului;
- b) dreptul lucrătorilor concediați fără motiv valabil la o indemnizare corespunzătoare sau la altă reparație apropiată.

#### 1. *Concediere - Noțiune*

Prin concediere, Comitetul califică orice încetare a raportului de muncă din inițiativa angajatorului.

#### 2. *Salariat - Definiție*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Prin salariat se are în vedere orice persoană titulară a unui contract de muncă.

Cu toate acestea, legislațiile naționale pot exclude din aria de aplicare a art. 24 din Cartă anumite categorii de lucrători:

- a) salariații angajați cu contracte de muncă pe durată determinată;
- b) salariații aflați în perioada de probă sau cu o vechime în muncă redusă stabilită în prealabil prin lege și cu o durată rezonabilă;

Excluderea de la protecția împotriva concedierii nemotivate a salariaților cu o vechime de 6 luni sau 26 de săptămâni nu este calificată de Comitet drept rezonabilă.

- c) salariații angajați ocazional pentru perioade scurte de timp.

### **3. Motiv valabil – Definiție**

Conform interpretării promovate de Comitet sunt considerate motive valabile de concediere următoarele:

- motive legate de aptitudinile sau comportamentul salariatului;

În acest sens, o pedeapsă penală cu închisoarea pronunțată de o instanță judecătorească poate fi considerată drept un motiv valabil de concediere dacă este legată de îndeplinirea obligațiilor de muncă. În caz contrar, dacă pedeapsa nu privește fapte penale în legătură cu munca salariatului, concedierea poate fi considerată ca întemeiată pe un motiv valabil doar dacă durata privării de libertate determină imposibilitatea prestării muncii.

Concedierea bazată pe vârsta salariatului nu poate constitui un motiv valabil de concediere decât dacă este conformă vârstei valabile de pensionare și



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

este justificată de nevoile de funcționare ale întreprinderii, stabilimentului sau serviciului.

Cât privește concedierea în cazul unei invalidități permanente, Comitetul ia în considerare următoarele aspecte:

- ◆ admisibilitatea sau nu a concedierii imediate în caz de invaliditate permanentă, indiferent de cauza invalidității;
- ◆ posibilitatea acordării unei indemnizații de concediere în cazul încetării contractului de muncă din cauza invalidității permanente;
- ◆ dacă invaliditatea permanentă nu afectează în totalitate capacitatea de muncă a lucrătorului, este obligat angajatorul să-i ofere o muncă mai ușoară?

#### Motive economice

Cu privire la motivele economice bazate pe normele de funcționare a întreprinderii care pot duce la concedierea salariatului, Comitetul în deciziile sale are în vedere interpretarea jurisprudențială din fiecare țară.

#### Interdicția de a concedia pentru anumite motive

- discriminare (art. 1(2), 4(3), 20 din Cartă);
- activități sindicale (art.5 din Cartă);
- participare la grevă, (art. 6(4) din Cartă);
- maternitate (art. 8(2) din Cartă)
- handicap (art.15 din Cartă);
- responsabilități familiale (art. 27);
- reprezentarea salariaților (art. 28).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Pe lângă motivele sus-menționate, conform art. 24 se mai adaugă și următoarele două:

- faptul de a fi depus o plângere sau de a fi participat la o procedură împotriva angajatorului pentru motive ținând de încălcarea legii de către acesta;

Dreptul național trebuie să conțină o garanție expresă, în lege sau în jurisprudență, împotriva concedierii ca mijloc de represalii.

- absența temporară de la locul muncă pe motiv de boală sau de accident.

Durata protecției legale împotriva concedierii poate fi limitată prin lege. Dacă însă absența de la serviciu perturbă buna funcționare a întreprinderii iar înlocuirea efectivă și definitivă a salariatului absent se impune, acest motiv plus absența de la serviciu poate fi considerat drept valabil.

#### Obligație de dezdăunare

a) Dreptul la contestație.

Salariatul care se consideră o victimă a unei concedieri fără motiv valabil trebuie să beneficieze de o cale de atac în fața unui organ independent și imparțial de jurisdicție.

Dacă se pune problema unei concedieri pentru motive economice, organul de jurisdicție are competența să examineze veridicitatea justificărilor de natură economică ale măsurii adoptate de angajator.

#### Reparația prejudiciului

Salariatul concediat ilegal are dreptul să primească o despăgubire care este considerată adecvată dacă:



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- indemnizația acoperă prejudiciul material generat de lipsa veniturilor salariale din momentul concedierii și până la pronunțarea hotărârii judiciare;
- se admite reintegrarea în muncă a salariatului;
- se acordă o indemnizație suficientă în loc de reintegrare în muncă.

## Capitolul XII

**Toți lucrătorii au dreptul la protecția creanțelor lor în caz de insolvabilitate a angajatorului.**

**Secțiunea 1. *Statele se angajează să prevadă că toate creanțele lucrătorilor rezultate din contracte de muncă sau din relațiile de muncă sunt garantate de o instituție de garanție sau prin orice altă formă de protecție.***

Conform art. 25 din Cartă, statele care au ratificat acest articol au dreptul să decidă asupra formei de garantare a creanței salariale. Respectarea și conformarea la prevederile art. 25 din Cartă nu impun crearea unei instituții de garantare specifică.

Protecția asigurată creanței salariale trebuie să fie adecvată și eficace, inclusiv în situația în care activul întreprinderii nu este suficient pentru a acoperi salariile angajaților.

Totodată, această protecție trebuie să fie operațională și în situația când nu s-a declanșat o procedură de redresare.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În practica sa, comitetul a statuat că aplicarea întocmai a art. 25 din Cartă nu este realizată doar dacă prin lege se califică o creanță salarială drept creanță privilegiată, având întâietate la lichidarea debitului angajatorului.

Pentru a dovedi caracterul adecvat al protecției creanței salariale, statele trebuie să indice durata medie între momentul invocării creanței salariale și cel al plății acesteia, precum și procentul global de satisfacere prin plată a creanțelor de către instituția de garantare.

Prin legislația națională este admisă limitarea sumei datorate cu acest titlu. În acest sens, Comitetul a statuat că stabilirea unei sume reprezentând 3 salarii lunare medii este acceptabilă și conformă dispozițiilor art. 25 din Cartă.

## Capitolul XIII

### Toți lucrătorii au dreptul la demnitate în muncă.

**Secțiunea 1. Statele se angajează pe baza consultării organizațiilor angajatorilor și a lucrătorilor să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în domeniul hărțuirii sexuale la locul de muncă sau în legătură cu munca și să ia toate măsurile apropiate pentru a proteja lucrătorii împotriva unor asemenea comportamente.**

Prin hărțuire sexuală se înțelege un tratament inegal legat de adoptarea, față de mai multe persoane, a unor comportamente preferențiale sau de sancționare sau insistențe de altă natură și care pot aduce atingere demnității sau carierei profesionale a acestora.

Statele nu au obligația să adopte legi privind hărțuirea sexuală dacă măsurile existente în legislație permit o protecție eficace a lucrătorului împotriva



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

hărțuirii, fie că aceste dispoziții sunt cuprinse într-o lege generală împotriva discriminării sau al unei legi speciale de combatere a hărțuirii.

Responsabilitatea angajatorului se angajează față de angajații care au suferit o hărțuire sexuală din partea angajaților aflați în subordinea sa.

Victimele hărțuirii sexuale trebuie să dispună de căi de atac juridice efective pentru a obține repararea prejudiciului material și moral.

Cuantumul despăgubirii trebuie să asigure, pe de o parte, repararea integrală a prejudiciului, iar, pe de altă parte, să inhibe asemenea comportamente din partea angajatorului.

Procedurile judiciare puse la dispoziția victimei trebuie să-i asigure o protecție eficace, ceea ce va permite judecătorului să se pronunțe în favoarea victimei pe baza elementelor trase din prezumții suficiente și a convingerilor sale intime.

**Secțiunea 2. Statele se angajează, prin consultarea cu organizațiile angajatorilor și lucrătorilor să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în legătură cu actele condamnabile sau explicit ostile adunate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu locul de muncă și de a lua toate măsurile apropiate pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor asemenea comportamente.**

În esență, aplicarea art. 26 (2) din Cartă impune Statelor să reglementeze o procedură eficientă sau să garanteze exercițiul unei căi de atac în fața unei instanțe independente în cazul unei hărțuiri, a dreptului la o despăgubire justă și dreptul de a nu fi discriminat pentru faptul că a uzat de aceste drepturi.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Capitolul XIV

**Reprezentanții salariaților în întreprindere au dreptul la protecție împotriva actelor susceptibile de a le cauza prejudicii și trebuie să aibă facilități apropiate pentru exercitarea acestor funcții.**

**Secțiunea 1. Statele se angajează să asigure la nivelul întreprinderii protecția reprezentanților salariaților, după cum urmează:**

a) reprezentanții salariaților beneficiază de o protecție efectivă împotriva actelor care i-ar putea prejudicia, inclusiv concedierea, și care ar putea fi motivate de calitatea lor sau de activitățile cu reprezentanți ai lucrătorilor din întreprindere;

b) reprezentanții salariaților să aibă facilități apropiate care să le permită să exercite în mod prompt și eficace funcțiile lor, ținând cont de sistemul relațiilor profesionale specifice fiecărei țări, precum și de nevoile, importanța și posibilitățile întreprinderii interesate.

În aplicarea art. 28 din Cartă, Statele pot institui diferite categorii de reprezentanți ai lucrătorilor, fie reprezentanți sindicali, fie alte forme de reprezentare, fie amândouă.

Reprezentanții lucrătorilor sunt, de exemplu, delegații lucrătorilor în cadrul consiliului de supraveghere a întreprinderilor.

Protecția trebuie să cuprindă interdicția concedierii pe motivul calității juridice de reprezentant al lucrătorilor.

De asemenea, sunt considerate ca facilități acordate reprezentanților salariaților acordarea de timp liber remunerat pentru reprezentarea lucrătorilor,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

acordarea unui ajutor financiar comitetului de întreprindere, punerea la dispoziție de spațiu și materiale pentru comitetele de întreprindere.

## Capitolul XV

**Toți lucrătorii au dreptul să fie informați și consultați în cadrul procedurilor privind concedierea colectivă.**

**Secțiunea 1.** *Statele se angajează să asigure că angajatorii informează și se consultă cu reprezentanții lucrătorilor în timp util în prealabil concedierilor colective asupra posibilităților de evitare a concedierilor colective sau de a limita numărul acestora și de a diminua efectele lor, ca, de pildă, prin recurgerea la măsuri sociale de acompaniere vizând cu precădere ajutorul la recalificare profesională sau de reintegrare pe piața muncii.*

### **a) Concedieri colective. Noțiune.**

Articolul 29 din Cartă definește concedierea colectivă. În practica sa, comitetul a precizat că prin concedierea colectivă se înțelege licențierea unui număr determinat de angajați într-o unitate de timp stabilită de lege și care intervine pentru motive care nu țin de persoana lucrătorului, fiind generate de reducerea sau de restructurarea întreprinderii.

### **b) Reprezentant al lucrătorilor. Definiție.**

Conform anexei la Cartă, reprezentanții lucrătorilor sunt cei vizați de legea sau practica Statelor în acord cu convenția nr 135/1971 a OIM, respectiv reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși de lucrători dacă aceștia, conform



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

legislației naționale exercită funcțiunile recunoscute organizațiilor sindicale. Prin utilizarea acestei formulări comitetul apreciază că statele sunt libere să determine modalitățile de desemnare a reprezentanților salariaților (sistem general sau *ad-hoc*).

**c) Procedura de consultare.**

Procedura de consultare trebuie realizată în prealabil și în timp util față de momentul deciziei de concediere adoptată de angajator.

**d) Obiectul și scopul consultării.**

Conform art. 29 obiectul consultării trebuie să poarte, cel puțin, asupra:

- concedierilor propriu-zise
- măsurilor de acompaniament social

Articolul 29 din Cartă pune accentul pe obligația angajatorului de a dialoga cu reprezentanții lucrătorilor.

În acest context, comitetul a precizat ca obligația de consultare nu se limitează la informarea unilaterală ci prezumă consolidarea unui dialog consistent între partenerii sociali în vederea evitării concedierilor sau limitării numărului acestora.

**e) Conținutul informării prealabile**

Anterior dezvoltării unui dialog între partenerii sociali, Comitetul a precizat că informarea trebuie să consistă în punerea la dispoziția lucrătorilor a unor documente utile, cum ar fi: motivele concedierilor, planul social, criteriile de concediere, ordinea la concediere.

**f) Intervenția autorităților publice.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În această privință, Comitetul apreciază că sunt la dispoziția Statelor tipul și natura măsurii prin care în mod subsidiar și complementar intervin în cadrul procedurii de concediere colectivă.

Oricum însă autoritățile publice sunt competente să decidă asupra iregularităților în desfășurarea procedurii concedierii colective reținute în sarcina angajatorului.

#### **g) Sancțiuni**

Dreptul la consultări trebuie susținut de garanții specifice, pentru a-i asigura exercițiul efectiv.

În cazul neîndeplinirii obligațiilor privind informarea și consultarea reprezentanților salariaților de către angajator, legislațiile naționale trebuie să amenajeze proceduri administrative și judiciare anterior deciziei de concediere.

Desigur, dreptul lucrătorului licențiat în cadrul procedurii concedierii colective de a contesta legalitatea măsurii se ameliorează în cadrul art. 24 din Cartă.

## **II. Convențiile Organizației Internaționale a Muncii**

Organizația Internațională a Muncii a influențat de-a lungul timpului relațiile sociale, contribuind la instaurarea justiției și păcii relațiilor sociale. Toate reglementările Organizației Mondiale a Muncii au ajutat la îmbunătățirea statutului de muncă al lucrătorului.

Creată la 11 aprilie 1919, OIM poate fi considerată o veritabilă conștiință socială a umanității, ce consacră în cadrul relațiilor de muncă promovarea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

normelor internaționale ale muncii și securității sociale, la baza activității sale aflându-se principiul tripartitismului. Astfel, cele 3 părți reprezentate în toate organele și organismele sale, statul, angajații (lucrători) și angajatorii (patroni) se bucură de autonomie și egalitate deplină.

Ideea unei legislații internaționale a muncii are o însemnată vechime, evoluând în același timp cu dreptul muncii pentru că legislația fiecărui stat s-a dezvoltat independent. Ca de exemplu, Germania adoptă prima lege protectoare privind munca copiilor în 1839, urmată de Franța, care în 1848 a elaborat o lege, prin care durata zilnică a timpului de lucru pentru muncitorii din fabrică era redusă la 12 ore; Anglia limitează și ea, în 1847, ziua de lucru la 10 ore pentru femeile care prestau munca în industria textilă. În ceea ce privește România, chiar dacă s-a aflat sub influența principiilor socialiste, aceasta a elaborat una din cele mai avansate legislații din zona sa geografică:

- Legea minelor, adoptată în anul 1895;
- Legea privind repausul duminical, adoptată în anul 1897;
- Legea asupra muncii minorilor, adoptată în 1906.

În decursul timpului, ideea dezvoltării unei legislații internaționale a fost susținută în principal de sindicate. Regulamentul provizoriu al Asociației Internaționale, realizat de Karl Marx în 1864, a statuat o idee fundamentală, și anume necesitatea creării unui cadru legislativ internațional al muncii, arătând că emanciparea muncii nu poate constitui doar o problemă locală sau națională.

Congresele de la Lausanne și Geneva, ce au avut loc între anii 1866 – 1867, ale Internaționalei Intai au adus în discuție necesitatea dezvoltării unui set de reglementări uniforme în materia dreptului muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Sfârșitul războiului aduce profunde modificări în ceea ce privește poziția și rolul clasei muncitoare, multe state europene confruntându-se cu situații conflictuale. Așadar, aceste convulsii socio-politico-economice au jucat, deopotrivă, un rol important în nașterea Organizației Mondiale a Muncii.

Sub presiunea organizațiilor muncitorești, Organizația Internațională a Muncii a fost fondată în 1919. În contextul negocierilor de pace de după încheierea primului război mondial, Conferința de Pace din 1919 a stabilit o Comisie a legislației internaționale a muncii. Comisia a adoptat un text, care la 11 aprilie 1919 a devenit parte a Tratatului de Pace de la Versailles. Cu unele modificări, acest text reprezintă și astăzi Constituția Organizației Internaționale a Muncii.

La data de 29 Octombrie 1912, la Washington, a avut loc prima sesiune a conferinței OIM, în care s-au adoptat, prin voturile celor 42 de țări membre, primele 6 convenții, care au avut drept scop redactarea unor principii prin care să se ocrotească forța de muncă – ca valoare fundamentală a omului.

În strânsă conexiune cu reglementările adoptate în acea perioadă se află rolul activ pe care l-a avut mișcarea sindicală, ce a militat pentru formarea, conturarea și materializarea ideii de legislație internațională a muncii. În anul 1929, deputatul român I. Mirescu arată că a prezenta OIM ca "*o concesiune sau ca un act de bunăvoință și de recunoștință față de clasa muncitoare din partea înaltelor părți contractante este o greșeală și un atentat împotriva adevărului istoric...OIM fiind opera și rezultatul luptelor clasei muncitoare*".

Așadar, evoluția OIM este strâns legată de evoluția mișcării sindicale.

În perioada interbelică, activitatea OIM a fost consacrată procesului de elaborare a unui număr de 67 de convenții și 66 recomandări. Activitatea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

desfașurată în această perioadă a contribuit la elaborarea a 133 de instrumente internaționale. Datorită apolitismului ce a caracterizat mișcarea sindicală, dar și faptului că OIM nu s-a vrut a fi o organizație politică, problemele politice ale statelor nu au avut suport de reglementare OIM.

În timpul Celui De-al Doilea Razboi Mondial, activitatea Organizației s-a diminuat considerabil, datorită reducerii personalului și a mutării sediului de la Geneva la Montreal, în cele din urmă activitatea de legiferare fiind temporar întreruptă.

Amendamentele aduse Constituției OIM în anii 1945 – 1946 au reglementat noi principii, ce au stat la baza activității OIM și au instituit obligația statelor membre de a asigura libertatea sindicală și de a acționa împotriva politicilor de discriminare.

În primii 10 ani ce au urmat Celui De-al Doilea Război Mondial, numărul statelor membre s-a dublat. Pe fondul declanșării "Razboiului rece", în cadrul OIM au început să intervină și unele probleme de ordin politic, mai ales cu tendințe anti-comuniste, creându-se două ideologii, bazate pe atacuri permanente împotriva statelor socialiste din partea liderilor sindicatelor aparținând statelor .

În ceea ce privește România, în 1950 se consemnează faptul că un număr de cetățeni români sunt deportați în Uniunea Sovietică, pentru a fi supuși la munca forțată. Începând cu perioada 1954-1955 și până la marile transformări din Europa Centrala și de Est s-a conturat ideea potrivit căreia în raporturile dintre sindicate și stat determinantă este validitatea reprezentării acestora.

Începând cu anii 60-70, se constată o amplificare a activității de cooperare. În timpul anilor 80, SUA revine în cadrul OIM. În anul 1982 se



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

accentueaza criticile aduse fostului sistem socialist, mai ales în ceea ce privește încălcarea convențiilor care reglementau drepturile omului și libertatea sindicală (erau alese ca exemplu România, Polonia și Cehoslovacia).

După căderea Zidului Berlinului și după luarea în discuție a noilor dipoziiți internaționale în materia dreptului muncii, în cadrul Conferințelor OIM se propune legiferarea unor drepturi fundamentale cum ar fi:

- democratizarea OIM;
- dreptul la asigurări sociale și la protecție socială;
- libertatea sindicală;
- negocierea colectivă.

După perioade în care activitatea și rolul OIM-ului a fost restrânsă, în prezent se constată o promovare a atribuțiilor acestui organism internațional, în care principiul tripartismului joacă un rol fundamental.

## ***Conferința internațională a muncii***

***Conferința internațională a muncii*** este organul suprem al Organizației Internaționale a Muncii, ce trasează linia politicii sociale a organizației. Acesta are ca principală atribuție elaborarea normelor de drept internațional al muncii, sub forma convențiilor și recomandărilor.

Conferințele OIM oferă posibilitatea delegaților să prezinte informații cu privire la țara lor. Astfel, aceste conferințe constituie o rampă de lansare mondială a problematicilor sociale.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Conferința se întrunește (din 1949) o dată pe an la Geneva, în luna iunie, pentru o sesiune de 3 săptămâni. Fiecare stat își trimite 2 reprezentanți guvernamentali, un delegat al patronilor și unul al angajaților. OIM are în structura sa și un consiliu de administrație, ce îndeplinește în principal funcții executive. Acesta este compus din 56 de membri, respectiv 28 de reprezentanți guvernamentali și câte 14 reprezentanți ai patronatelor și 14 reprezentanți ai sindicatelor. Consiliul se alege din 3 în 3 ani.

### Comitetul libertății sindicale

Un organism specific al consiliului de administrație este **Comitetul libertății sindicale** al cărei atribuție principală constă în soluționarea plângerilor de violare a libertății sindicale. Acesta este format din 9 membri titulari și 9 supleanți și are o compoziție tripartită.

Secretariatul permanent al OIM este B.I.M.-ul (Biroul Internațional al Muncii), Acesta este organul ce pune în aplicare deciziile consiliului de administrație și ale conferinței OIM. Totodată, elaborează documente și rapoarte, precum și proiecte de convenții și recomandări.

### Convențiile și recomandările

**Convențiile** sunt instrumente care creează obligații juridice pe plan internațional pentru statele care le ratifică.

**Recomandările** reprezintă cea de-a doua categorie de documente elaborate și adoptate de OIM, referitoare la problemele diferitelor sisteme de



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

drept. Recomandările joacă un rol experimental pentru adoptarea ulterioară de convenții, ca fază superioară de lămurire a punctelor de vedere diferite.

După ratificarea convențiilor, este necesară introducerea normelor conținute de acestea în dreptul național al fiecărui stat.

Diversitatea sistemelor de drept ridică probleme în privința ratificării și introducerii în dreptul intern al statelor membre a dispozițiilor OIM. De exemplu,

Dreptul internațional al muncii este are la bază următoarele principii fundamentale:

- "Munca nu este o marfă;
- Libertatea de asociere și de exprimare este o condiție indispensabilă pentru un progres susținut;
- Toți oamenii, fara nicio discriminare au un drept egal de a urmări progresul lor material si spiritual;
- Mizeria unora este un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- Lupta împotriva lipsurilor trebuie dusă în fiecare stat, precum și prin eforturi internaționale, permanente și concertate."

Din principiul fundamental potrivit căruia munca nu este o marfa, decurg si celelalte drepturi, precum dreptul la odihnă, dreptul la securitate socială, dreptul la perfecționare profesională.

Principiul potrivit căruia "limitarea libertății de asociere și exprimare este o condiție indispensabilă pentru un progres susținut", consacră de fapt dreptul la asociere în sindicate cât și în asociații patronale. Față de aceste principii fundamentale ale dreptului internațional, în dreptul muncii fiecărui stat trebuie să se regăsească obligatoriu principii fundamentale precum libertatea muncii,



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

nediscriminarea în angajare și în profesie, negocierea colectivă și retribuiția echitabilă.

### Libertatea sindicală

Prima problemă abordată a fost a cea a libertății sindicale prin **câteva** convenții, și anume: Convenția nr. 87/1948 (privind libertatea sindicală), 98/1949 (privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă ratificată de România), Convenția nr. 154/1981 privind negocierea colectivă ratificată și de România.

Convenția nr. 87/1948 statuează ca principiu fundamental dreptul liber exercitat al lucrătorilor, dar și al patronilor de a se organiza pentru promovarea și apărarea propriilor interese. Atât sindicatele cât și asociațiile patronale, fără nicio distincție, au dreptul de a se constitui și de a se afilia în organizații în vederea promovării și apărării drepturilor lor specifice.

Convenția consacră drepturi egale pentru toți lucrătorii în ceea ce privește constituirea unui sindicat, indiferent de sectorul de activitate în care prestează munca.

Autoritățile publice trebuie să se abțină de la orice intervenție de natură a împiedica sau limita exercitarea acestui drept; dizolvarea sau suspendarea organizațiilor pe aceasta cale este interzisă. De asemenea, sunt garantate drepturile acestor organizații de a se constitui în federații sau confederații și de a se afilia la organizații internaționale.

Doctrina recentă apreciază că libertatea de asociere patronală sau sindicală implică următoarele 5 elemente structurale:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

1. Libertatea de constituire a unei asociații, respectiv de afiliere la o astfel de asociație (în ceea ce privește reprezentativitatea sindicală, criteriile de reprezentativitate trebuie să fie obiective, precizate expres în lege și foarte clare, pentru a se evita apariția vreunui abuz);
2. Dreptul de a se organiza în federații și confederații și de a adera la organizații internaționale;
3. Protecție împotriva dizolvării sau suspendării asociațiilor sindicale sau patronale;
4. Acordarea unor drepturi și garanții în vederea desfășurării activității sindicale, precum garantarea alegerii libere a liderilor, interzicerea intervenției autorităților publice în activitatea sindicală, instituirea unor măsuri de protecție a liderilor sindicali, inclusiv după terminarea mandatelor acestora;
5. Libertatea sindicală este condiționată de existența altor libertăți politice, precum libertatea de exprimare – secretul corespondenței și al convorbirilor telefonice a liderilor de sindicat.

## Dreptul la grevă

Dreptul la grevă nu este explicit garantat în această convenție, considerându-se că:

- acest drept este suficient reglementat în textul convenției ce garantează dreptul de decizie al organizațiilor asupra propriilor activități
- acest drept este indisolubil legat de libertatea sindicală, respectiv de dreptul la negocieri colective (totuși, greva politică poate fi însă interzisă de lege sau poate fi suspendată în situații de criză economică gravă).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Contractele colective de muncă

Contractele colective de muncă constituie unul din izvoarele principale ale dreptului muncii.

La nivel internațional, Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă, ratificată și de România, solicită statelor care au ratificat-o să ia *“măsurile corespunzătoare condițiilor naționale pentru a promova dezvoltarea și folosirea cea mai largă a procedurilor de negociere voluntară a contractelor colective între patroni și organizațiile patronale pe de o parte, precum și de sindicate și asociațiile sindicale, pe de alta parte.”*

Convenția nr. 98 prevede acordarea unei protecții speciale, pentru a evita acele situații în care:

- angajarea este condiționată de neapartenența la un sindicat;
- concedierea se dispune datorită participării salariaților la activitatea sindicală.

Art. 1 din Convenție statuează dreptul lucratorului de a beneficia de o protecție adecvată împotriva oricărui acte de discriminare care ar afecta libertatea sindicală. Totodată, există și alte documente internaționale care reglementează acest drept; și anume Convenția nr. 135/1971; Recomandarea nr. 143/1971 (privind reprezentanții lucrătorilor); Convenția nr. 151/1978 (privind relațiile de muncă în funcția publică); Convenția nr. 158/1983.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Convenția nr. 154/1981 și Recomandarea 163/1981 privind negocierea colectivă (ratificată și de România), recomandă luarea unor măsuri menite să promoveze negocierea colectivă. Aceasta trebuie să aibă următoarele obiective:

1. Negocierea colectivă să fie posibilă pentru toți cei care angajează și pentru toate categoriile de lucrători din diferite ramuri de activitate;
2. Negocierea colectivă să fie extinsă la mai multe ramuri de activitate;
3. Să se încurajeze dezvoltarea regulilor de procedură dintre organizațiile patronale și cele sindicale;
4. Procedurile de reglementare a conflictelor de muncă să fie concepute astfel încât să contribuie la promovarea negocierilor colective.

Negocierile colective pot purta asupra a numeroase aspecte, însă domeniile principale de acțiune sunt cele referitoare la condițiile de angajare și salarizarea.

Salariile pot fi fixate pe săptămână, pe lună, sau pe oră. Peridocitatea plății salariului depinde de obiceiurile din fiecare țară, însă, ca regulă, acesta se plătește o dată pe lună. În unele situații, salariile pot fi plătite parțial în natură, sub formă de bunuri și servicii. Convenția OIM nr. 95/1949 privind protecția salariului dispune că aceste prestații trebuie să servească uzului personal al muncitorului și familiei sale.

Rata de remunerare a orelor suplimentare este de regulă negociată, fiind stabilit un spor de 125%, 150% sau chiar 200% din salariul de bază pentru fiecare oră lucrată peste durata normală a timpului de lucru sau pentru munca prestată în zilele de repaus sau de sărbătoare legală.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Lucrătorii trebuie să fie informați asupra tuturor deducerilor ce sunt operate asupra salariului, cât și condițiile în care ele pot opera.

Un alt domeniu esențial, ce trebuie să facă obiectul negocierilor contractelor colective de muncă, este acela referitor la durata timpului de lucru. De regulă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână. Totuși, în unele sectoare de activitate, datorită specificului muncii prestate, durata timpului de lucru este mult mai mare. Contractele colective trebuie să reglementeze astfel de situații în detaliu, pentru a se evita eventualele abuzuri din partea angajatorilor.

## Concediile

În ceea ce privește concediile, în general, în contractele colective de muncă se negociază o durată mai mare a acestora, în raport cu prevederile legale în materie.

În unele contracte de muncă se regăsesc clauze prin care angajatorii se obligă să acorde salariaților concedii plătite într-o serie de circumstanțe; de exemplu, angajatorii se obligă să acorde salariaților concediu plătit în vederea căutării unui loc de muncă, în ipoteza în care aceștia sunt concediați pentru motive ce nu țin de persoana lor. Într-un număr tot mai mare de țări, lucrătorii au dreptul de a solicita concedii plătite pentru formare profesională.

Convenția 132/1970 privind concediul plătit, ratificată de 33 de state, reglementează principiul potrivit căruia concediul anual plătit trebuie să fie de cel puțin 3 săptămâni. Concediul anual plătit se acordă proporțional cu timpul efectiv



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

lucrat. Absențele datorate bolii, accidentelor sau altor cauze ar trebui să fie considerate perioade lucrate, cu ocazia stabilirii duratei concediului de odihnă la care este îndreptățit salariatul. În situații de excepție, statele pot deroga de la aceste dispoziții.

Sărbătorile legale nu intră în calculul zilelor de concediu de odihna. Potrivit Convenției, concediul poate fi acordat și fracționat, însă salariații trebuie să efectueze cel puțin 15 zile de concediu neîntrerupt. Pentru fixarea perioadei de concedii, convenția recomandă să se țină cont atât de natura activităților prestate, cât și de posibilitățile de odihnă și destindere, în funcție de anotimp. În cazul în care lucrătorul a prestat muncă pe o perioadă de cel puțin 6 luni, acesta va beneficia de un concediu proporțional cu timpul lucrat, fie de o indemnizație compensatorie, fie de un credit de concediu echivalent. Clauzele inserate în contractele de muncă, prin care salariații renunță la concediul de odihnă sunt lovite de nulitate absolută.

Convenția 140/1974 privind concediul de studii obligă statele ce o ratifică să implementeze politici de natură a promova acordarea de concedii de studii plătite. Angajatorul nu poate respinge solicitarea salariatului fără a avea un motiv obiectiv. Perioada concediului de studii trebuie asimilată cu o perioadă de activitate, în ceea ce privește drepturile ce decurg din contractul de muncă.

România nu a ratificat această convenție.

## Repausul săptămânal

În ceea ce privește repausul săptămânal, OIM a adoptat în această materie convenții separate pentru industrie ( Convenția nr. 14/1921) și pentru





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

comerț și birouri (Convenția nr. 106/1957). Cele 2 convenții dispun că repausul săptămânal nu poate avea o durată mai mică de 24 de ore. Convențiile dispun că aceste zile trebuie să coincidă cu zilele considerate de fiecare țară sau regiune geografică ca fiind religioase (Duminica). Dacă nu se poate respecta acest drept, trebuie acordat în mod obligatoriu repaus săptămânal compensatoriu. România a ratificat doar Convenția nr. 14/1921.

### Munca de noapte

Obiectul Convenției nr. 171/1990 îl constituie munca de noapte. Convenția urmărește protejarea sănătății lucrătorilor care prestează activitate pe durata nopții, pentru a le facilita exercitarea drepturilor familiale și sociale; lucrătorii care nu pot presta munca în timpul nopții trebuie transferați pe un post similar, dar cu program de zi.

Conform Convenției, munca de noapte este cea prestată pe perioada intervalului orar 24:00 – 05:00. Înainte de a solicita salariaților de a presta munca pe timpul nopții, angajatorii trebuie să consulte sindicatele. Acest document este ratificat doar de 8 state.

În ceea ce privește securitatea socială, sunt negociate prestații suplimentare pentru ca muncitorul să fie protejat împotriva dificultăților financiare ce rezultă din anumite situații cum ar fi boala, accidentele, șomajul și maternitatea.

Aceste prestații suplimentare pot face obiectul negocierilor colective.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Totodată, negocierea poate avea ca obiect și posibilitatea lucrătorului de a beneficia de o perioadă de preaviz mai mare decât cea stabilită prin lege, dacă motivul concedierii este altul decât abaterile grave. De asemenea, contractul poate să prevadă și dreptul unui lucrător concediat pentru motive ce nu țin de persoana salariatului de a fi reangajat, în ipoteza în care situația economică a societății se îmbunătățește.

Condițiile de muncă sunt deficitare în mai multe sisteme legislative. De aceea, reprezentanții sindicali trebuie să ajungă la un acord cu angajatorii asupra necesității de a obține condiții de lucru satisfăcătoare pentru salariați. Există unele prevederi care permit lucrătorilor în anumite circumstanțe să refuze să lucreze în condiții improprie fără să riște să fie expuși măsurilor sancționatorii.

### **Sănătatea și securitatea lucrătorilor**

Convenția nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor în mediul de muncă prevede că statul care pune în aplicare prevederile sale trebuie să implementeze o politică națională coerentă în materie de securitate și sănătate a lucrătorilor la locul de muncă. Astfel, trebuie luate măsuri în scopul prevenirii accidentelor de muncă, bolilor profesionale și, în general, a oricărui eveniment ce ar putea deteriora starea de sănătate a lucrătorilor. Potrivit principiului tripartitismului, o astfel de politică nu poate fi elaborată decât cu consultarea partenerilor sociali. Cel ce încadrează salariați pe locuri de muncă în condiții deosebite, este obligat să pună la dispoziția acestora echipamente de protecție și să facă tot posibilul ca toate utilajele folosite, să nu prezinte niciun risc pentru lucrător.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Convenția nr. 161/1985 privind serviciile de sănătate în procesul muncii promovează principiul potrivit căruia la locul de muncă trebuie să fie ocrotită sănătatea tuturor lucrătorilor, prin crearea sau prin realizarea unui mediu de muncă sigur, sănătos și adecvat fiecărui salariat în parte. Conform Convenției, serviciul de sănătate în muncă este acela învestit cu funcții preventive pentru sănătatea lucrătorului și însărcinat să-l consilieze pe angajator sau pe lucrător, pentru a menține un mediu de muncă propice sănătății fizice și mentale.

Serviciile de sănătate trebuie introduse pentru toți lucrătorii, inclusiv pentru cei ce prestează munca în sectorul public. Acestea pot fi organizate fie ca servicii deservind o singură întreprindere fie ca servicii deservind mai multor întreprinderi. Acestea trebuie informate de către angajator cu privire la orice factor cunoscut sau potențial, ce ar putea constitui riscuri în ceea ce privește sănătatea lucrătorilor. Personalul serviciului de sănătate trebuie să fie independent atât față de angajator cât și față de sindicate. Supravegherea sănătății lucrătorilor trebuie să fie gratuită și efectuată pe cât posibil în timpul orelor de muncă.

### **Convenția nr. 174/1993 referitoare la prevenirea accidentelor industriale majore.**

Obiectivul acestei convenții este prevenirea accidentelor industriale majore și reducerea la minimum a oricăror riscuri de accidente de muncă. Convenția are la bază ideea eliminării cauzelor accidentelor care țin de factorul uman.

România nu a ratificat această convenție.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Concedierea

În ceea ce privește reglementarea internațională în materia concedierii, Convenția 158/1982 privind încetarea relației de muncă din inițiativa angajatorului, garantează protecția lucrătorilor contra concedierilor abuzive.

Prin concediere se înțelege încetarea relației de muncă din inițiativa celui ce angajează. Prevederile sale se aplică în toate ramurile de activitate și tuturor lucrătorilor, indiferent de statutul lor. Această convenție este structurată în 4 părți, definind și reglementând câmpul de aplicare al concedierilor. Partea a 3-a reglementează atât concedierea individuală, cât și concedierea colectivă.

Pentru a nu avea un caracter abuziv, concedierea trebuie să aibă o cauză justă, aceasta putându-se baza fie pe conduita lucrătorului, fie pe motive ce țin de buna funcționare a întreprinderii.

### Interdicții de concediere:

- Afilierea sindicală sau participarea la acțiuni sindicale;
- Exercițarea unui mandat de reprezentare a lucrătorilor;
- Depunerea unei plângeri contra patronului, întemeiate pe încălcarea prevederilor legale de către acesta;
- Discriminările de orice natură;
- Graviditatea;
- Pe toată durata concediului de maternitate sau a concediului de boală;
- Pe criteriile ce țin de vârsta salariatului.

Recomandarea nr. 166/1982 instituie în sarcina statelor membre obligația de a determina motivele ce pot sta la baza concedierii pentru motive ce nu țin de persoana salariaților.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

De asemenea, Recomandarea statuează că anterior concedierii pentru motive ce țin de persoana salariaților, lucrătorilor trebuie să li se acorde dreptul de a formula apărări împotriva acuzațiilor ce li se aduc.

În plus, actul normativ dispune că, în cazul declanșării unor litigii, sarcina probei trebuie să fie suportată de către angajator.

Convenția prevede și necesitatea acordării unui preaviz cu o durată rezonabilă sau, în caz contrar, acordarea unei indemnizații corespunzătoare.

În cazul în care deciziile de concediere sunt dispuse cu încălcarea dispozițiilor legale și nu mai este posibilă reintegrarea salariaților pe funcțiile ocupate anterior concedierii, angajatorul are obligația de a le plăti acestora o indemnizație compensatorie.

În cazul concedierilor ce au la bază motive economice, tehnice, tehnologice sau structurale, angajatorul are obligația de a se consulta cu reprezentanții salariaților în timp util și de a informa autoritățile competente asupra motivelor concedierilor.

### **Durata contractului de muncă**

În ceea ce privește durata contractului, dreptul internațional al muncii consacră regula conform căreia contractual individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

Convenția nr. 175/1994 privind munca cu timp parțial definește salariatul cu fracțiune de normă ca fiind 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 comparabil.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile. Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Convenția definește munca cu timp parțial ca fiind munca a cărei durată este inferioară celei considerate ca normale pentru o muncă cu normă întreagă. Libertatea sindicală, negocierea colectivă, drepturile la sănătatea și securitatea în muncă, și alte asemenea, se aplică integral și în cazul muncii cu timp parțial.

Pe de altă parte, salariaul, prestațiile de securitate socială, concediile plătite, indemnizațiile la încetarea relației de muncă sunt determinate proporțional cu drepturile recunoscute lucrătorilor cu normă întreagă.

Uniunea Europeană a adoptat Directiva 99/70/CE privind acordul cadru asupra muncii cu durată determinată și Directiva 97/81/CE privind acordul cadru asupra muncii cu timp parțial, directive ce se regăsesc transpuse și în legislația română.

### **Munca la domiciliu**

Munca la domiciliu are o mare răspândire atât în țările în curs de dezvoltare, cât și în țările puternic industrializate. Astfel, în 1996, OIM a adoptat Convenția nr. 177 privind munca la domiciliu, care este prima normă internațională în materie. Potrivit statisticilor OIM, rezultă că numărul persoanelor ce prestează o astfel de activitate în lume este semnificativ, astfel încât necesitatea reglementării acesteia era evidentă, deoarece anterior munca la domiciliu se desfășura în condiții de clandestinitate.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Convenția nr. 177 instituie în sarcina statelor care o ratifică obligația de a revizui periodic politicile naționale asupra muncii la domiciliu. Se instituie principiul egalității de tratament între lucrătorii la domiciliu și ceilalți lucrători salariați, protecția acestora împotriva oricăror discriminări, dreptul la remunerație, protecția maternității etc.

La fel ca în cazul Convenției privind munca cu timp parțial, Convenția nr. 177 statuează că normele sale nu afectează dispozițiile mai favorabile, care sunt aplicabile lucrătorilor la domiciliu.

### **Munca tinerilor**

Au fost adoptate 7 Convenții privind vârsta minimă, 3 privind munca de noapte, 3 privind examenul medical și o Recomandare privind munca în subteran, toate reglementând o protecție adecvată minorilor și tinerilor.

Vârsta minimă de încadrare în muncă a făcut obiectul mai multor convenții. Convenția nr.138/1973 și Recomandarea nr. 146/1973, constituie instrumente globale, ce au revizuit toate reglementările elaborate anterior.

### **Munca femeilor**

Munca femeilor a făcut obiectul uneia din primele convenții elaborate, printre principalele preocupări enumerându-se asigurarea egalității de drepturi a femeilor cu bărbații și asigurarea protecției muncii femeilor.

Convenția nr. 100/1951 asupra egalității de remunerare a fost ratificată și de România. Măsurile s-au concentrat în direcția protecției maternității și a interzicerii muncii de noapte și în subteran.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Una din convențiile de referință este Convenția nr. 183/2000 asupra protecției maternității. Această Convenție a fost ratificată de România.

Statele trebuie să ia măsuri pentru ca femeile însărcinate și cele care alăptează să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății lor sau copilului.

Femeile salariate au dreptul la un concediu de maternitate a cărui durată nu poate fi mai mică de 14 săptămâni, din care, în mod obligatoriu, 6 săptămâni trebuie acordate ulterior nașterii.

În caz de boală, al mamei sau copilului, femeile au dreptul și la un concediu medical după perioada concediului de maternitate.

Prestațiile în bani în cazul acestor concedii trebuie să fie astfel stabilite, încât să se poată întreține pe ea însăși și pe copil în condiții corespunzătoare și la un nivel de viață decent. Mama și copilul trebuie să primească prestații care să acopere îngrijirile medicale prenatale, dar și pe cele postnatale.

La încetarea concediului de maternitate, femeia trebuie să poată reveni pe același post sau pe unul echivalent, remunerat la fel sau la un nivel superior.

Pe durata gravidității, a concediului de maternitate sau de boală, legată de aceasta, și încă o perioadă stabilită de fiecare legislație națională în parte, concedierea persoanei în cauză este interzisă. Finanțarea prestațiilor se face, de obicei, din fonduri publice.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

---

## VOLUMUL 2

# DREPTUL EUROPEAN AL MUNCII

---

## DIRECTIVELE UNIUNII EUROPENE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Introducere

### A. Fundamente

**1. Dreptul social al Uniunii Europene are un caracter hibrid, care ilisutrează tipologia particulară a sistemelor juridice diferite care concură la constituirea sa.**

Cu toată această aparentă "vulnerabilitate", dreptul muncii la nivel european reprezintă un instrument juridic necesar în contextul mondializării economiei.

Preocupările în sensul ameliorării condiției lucrătorului, a mediului sau de munca, a creării și dezvoltării coeziunii sociale, a egalizării progresive a costurilor de producție se regăsesc într-o formă ordonată de principii și de o matrice bine fundamentată în normele dreptului muncii europene.

Totodată, normele dreptului social al Uniunii Europene fixează cu strictețe și fără echivoc raporturi solide cu regimul concurenței pe teritoriul Uniunii Europene ca "prima satiol legis" a reglementării europene.

În acest scop și pentru realizarea acestui deziderat a fost împiedicat prin dispoziții ale dreptului comunitar și apoi al Uniunii Europene "dumpingul" social, respectiv concurența privind condițiile de salarizare și muncă în sensul încercării de a diminua costurile de producție și de a obține pe această cale profit.

De altfel, aceasta a fost rațiunea art. 19 din Tratatul de la Roma reluat într-o formă amendată prin art. 157 din Tratatul de la Lisabona, care stabilește egalitatea de remunerare între lucrătorii bărbați și femei pentru aceeași muncă.

Pe aceeași linie de gândire în sensul protejării concurenței loiale că principiu fundamental de funcționare a Uniunii Europene organismele europene



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

examinează cu mai mare atenție și rigurozitate drepturile și obligațiile lucrătorilor, decât instanțele administrative sau judiciare naționale.

Desigur că, pe măsura consolidării și dezvoltării construcției europene s-a progresat vizibil și în direcția amenajării mai profunde, echitabile și profitabile a codului drepturilor sociale ale lucrătorilor, căutându-se realizarea unui echilibru dinamic, dar echitabil între prezervarea regulilor privind concurența loială și garantarea exercițiului unei x consistente de drepturi sociale.

Nu întâmplător, Tratatul de la Lisabona (2007) conține o serie de dispoziții cu caracter social (în special art151 și art 161) care acreditează obligația și angajamentul statelor membre de a promova political de angajare, precum și ameliorarea condițiilor de viață și de muncă care a□□sa permită egalizarea în progres”.

Constituirea unei piețe a muncii unică nu are astăzi doar o motivație comercială (economică) și întărește o nevoie stringentă de maximizare a oportunităților de lucru pe teritoriul Uniunii Europene, într-o perioadă caracterizată de șomaj și recesiune economică .

## **B.Izvoarele dreptului european**

### **1.Drept primar și drept derivat**

a) Dreptul primar este constituit din tratatele constitutive ale Uniunii Europene și a evoluat prin intermediul reviziuirilor successive, în particular prin cele de la Amsterdam 1997,Nisa 2000 și Lisabona 2007.

În fapt, ne referim la Tratatul asupra Uniunii Europene și cel privind instituirea Uniunii Europene (TFUE).



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Prin modificările operate în anul 2007, sunt accentuate obiectivele sociale fără a prejudeca semnificativ fundamentele de exercitare ale drepturilor sociale.

b) Dreptul derivat este întemeiat pe tratate și este alcătuit din regulamente, directive, decizii, decizii și acorduri colective de muncă încheiate la nivel European.

## **2. Norme de fond și norme programatice**

În principiu, se promovează în literatură de specialitate o atare clasificare .

Din prima categorie a acestor norme de fond-fac parte toate regulile de drept care impună o conduită de urmat sau care își propun organizarea unor entități, stabilesc modalități de control și distribuie competențe.

Aceste norme, fie că susțin exercițiul unor drepturi ori impună anumite obligații, fie au caracter procedural-organizațional-au caracter juridic, stabilind sancțiuni în caz de neconformare la dispozițiile lor.

În altă categorie se înscriu astăzi acele norme care încredințează un anumit mandat unor instituții pentru a furniza sau avansa soluții la probleme sociale .

Cum se subliniază de unii autori, această formulă normativă ilustrează reticența (rezervă) autorităților legislative naționale sau supranaționale ,de a decide asupra unor chestiuni de fond considerate extrem de complexe ,cu privire la care există o multitudine de interese în prezență.

Aceste norme programatice (cu caracter pronunțat tehnic) se limitează să fixeze obiective- deosebit de generoase -de angajare, de formare profesională etc



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Din punct de vedere juridic, al modului de îndeplinire și al conformității la regulă, aceste norme consacră obligații de mijloace (de diligență) și lasă legislațiilor naționale "teren liber" de manevră în privința metodei de urmat pentru implementarea lor.

Este important de subliniat că legiferarea pe bază de norme programatice, așa cum se accentuează în doctrină, nu are semnificația unei dereglementări, a unei legiferări "ad libidum" pe baze voluntariste și încadrarea într-o matrice legislative, flexibilă sub aspectul modalităților apropiate de reglementare, dar inflexibilă privind obiectivele strategice fixate.

Normele programatice sunt puse în aplicare prin programe politice, măsuri economice, campanii de formare și informare, metode de evaluare a eficacității măsurilor luate etc.

### **3. Drept european, drept internațional public**

Asemănările provin din aspectele legate de mecanismele de aplicare ale dreptului european, în sensul aplicării directe al actelor normative ale Uniunii Europene, fapt ce atestă legătura istorică a dreptului european cu modalitățile de implementare ale normelor dreptului internațional public .

### **4. Drept heteronom, drept autonom**

a) Evoluția recentă a normativului european ( regulamente, directive, decizii) ilustrează opțiunea legiuitorului european în direcția acordării unei mai ample



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

marje de manevră pentru partenerii sociali pentru a-și fixa regimul juridic aplicabil în relația lor.

Se poate afirma că ne aflăm în prezența unei opțiuni mai liberale, și sigur contrare unui anumit tip de intervenționism.

În mod concret, noile directive în materie socială conțin norme mai puțin detaliate decât în trecut și, totodată, ca politică legislativă la nivelul Uniunii Europene se dă prioritate acordurilor negociate a căror aplicare extinsă nici măcar nu mai este obligatorie prin intermediul unui articol cu caracter reglementar (vezi problematica extinderii acordurilor colective de muncă prin ordin ministerial).

### **b) Drept heteronom**

Caracterul heteronom al dreptului social al Uniunii Europene este materializat prin regulamente, directive, decizii.

#### **c) aplicarea directă a dreptului European**

În privința tratatelor, aplicarea directă este obligatorie și necondiționată, cu o anumită nuanță în cazul normelor programatice.

În privința regulamentelor care instituie drepturi și obligații individuale (art288 TFUE) aceste drepturi și obligații sunt opozabile statelor ( efect vertical) și particularilor (efect orizontal).

În acest sens, menționăm regulamentul nr 492/2011 privind libera circulație a persoanelor.

Și în privința deciziilor, efectul aplicării directe este recunoscut și în situația când punerea în aplicare a deciziei este încredințată partenerilor sociali (art 153(3) TFUE).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Cât privesc directivele, în materie socială acestea obligă statele destinate la atingerea rezultatului fixat, lăsând pe seama politicii lor legislative modalitățile de implementare, inclusiv prin raporturi sociale între partenerii sociali.

Desigur că în acest din urmă caz este necesar ca, pe de o parte, acordul colectiv să fie investit cu putere obligatorie, dotat cu sancțiuni, iar, pe de alta parte, convențiile colective să fie de aplicație generală.

Invocarea de către un particular a opozabilității dispozițiilor unor directive în materie socială -efect orizontal direct- față de stat nu este permisă decât dacă statul are calitatea de angajator în cadrul unui serviciu de interes public și sub condiția ca norma încălcată să fie suficient de precisă și fără condiționari în aplicare.

În schimb, statul poate fi chemat în judecată în virtutea opozabilității directive-efect vertical-pentru că în faza dispozițiilor directivei să reconstituie drepturi în favoarea particularilor.

Acest lucru este perfect posibil și dacă directivele prin care se creează drepturi în favoarea particularilor nu conțin prevederi extreme de precise situației în care statul vinovat de neaplicarea corectă a directivei poate fi sancționat și obligat la despăgubiri (decizia Fracovici-19.11.1991;Kobler 18.09.2003).

#### **d) Accesul la justitie și regimul sancționator**

Conform formulei cvasiunanime utilizate, directivele cuprind în finalul lor o prevedere prin care "atenționează" procedurile naționale să ofere toate garanțiile persoanelor vizate de prevederile lor.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Sanctiunile, în caz de încălcare a directivei, sunt de competența legislației naționale, dar conform Curții Europene de Justiție ele trebuie să fie efective, proporționale cu paguba produsă și inhibitorii pentru autorii încălcărilor.

Controlul aplicării normativului European se realizează pe mai multe căi, și anume:

- Revederea și monitorizarea periodică a legislațiilor naționale cât privește încorporarea și transpunerea acquisului-comunitar la nivelul legislației și al practicii naționale, ca și efectivitatea măsurilor luate;
- Controlul conformității la normativul european prin intermediul Curții Europene de Justiție;
- Fixarea de mijloace identice sau echivalente pentru a asigura o implementare cu grad crescut de omogenitate în fiecare din legislațiile naționale (vezi, de exemplu Directivele 2000/43 și 2000/78 privind egalitatea de tratament).

## **e) Excepțiile în dreptul European**

### *Protejarea unui interes legitim*

Fundamentul excepțiilor de la aplicarea normelor dreptului European în materie socială nu este constituit dintr-un obiectiv economic, ci ține mai degrabă de prezervarea unor interese naționale care justifică o acțiune în această direcție, dar în limitele unui interes legitim probat.

Astfel, art 114(4) din TFUE autorizează, de asemenea, excepțiile de la măsurile de apropiere a legislațiilor naționale care au ca obiect constituirea și funcționarea pieței interne, desigur prin dovedirea unor cerințe de protejare a pieței muncii.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În același sens, art 153(4) din TFUE prevede că dispozițiile în materie socială nu împiedică statul de a menține ori stabili măsuri de protecție mai stricte, compatibile cu normele tratatului.

O problemă specială se pune în practică în legătură cu așa numitele clauze nonreductive-involutive.

Este vorba, de pildă, de modul de interpretare a Directivei 1999/70 privind acordul cadru asupra contractelor de muncă pe durată determinată.

În literatura de specialitate s-a considerat, ținând cont și de practica mai recentă a Curții Europene de Justiție, că datorită specificului acestei directive în absența unor prevederi extreme de concrete și precise nu se poate reclama aplicarea directă a normei europene, prin invocarea așa numitului efect vertical.

Pe de altă parte, doctrina se distanțează de unele soluții pretoriene ale jurisprudenței europene în sensul că, totuși, judecătorul național trebuie să examineze atât conținutul legislației interne, cât și gradul său de conformare la scopul implicit al acordului cadru.

Cu alte cuvinte, acomodarea soluțiilor legislative din dreptul intern nu trebuie să denatureze scopul urmărit prin Directiva 1999/70 și, pe cale de consecință, să lipsească de garanții juridice solide, încheierea contractelor de muncă pe durată nedeterminată.

#### **f) Drept european supletiv**

Unele directive, cum sunt cele privind comitetul de întreprindere european (94/45) sau cea privind amenajarea timpului de lucru (2003/88) conțin prevederi de la care se poate deroga în anumite circumstanțe.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## **5. Dreptul european-drept autonom**

### *a) Prioritatea acordurilor sociale*

Conform art 152 din TFUE, Uniunea Europeană are sarcina de a promova dialogul cu partenerii sociali la nivel european.

În acest scop, Comisia trebuie să consulte partenerii sociali asupra direcției de acțiune normativă anterior prezentării propunerilor (inițiativelor) de politică socială.

Mai mult, Comisia poate încredința înlăuntrul unui termen de 9 luni partenerilor sociali dreptul de a conveni printr-un acord asupra chestiunii ce face obiectul propunerii sale.

În plus, statele membre pot încredința la cererea comună a partenerilor sociali (sindicate, patronate) punerea în aplicare a directivelor și deciziilor adoptate în domeniul social.

### *b) Acorduri sociale cu aplicabilitate juridică diferită*

În baza art 155 din TFUE, asociațiile europene ale angajatorilor și lucrătorilor au dreptul să stabilească relații convenționale și să fixeze aria lor de aplicare.

Pe de altă parte, acordul semnat la nivel european poate fi implementat conform procedurii și practicilor specifice partenerilor sociali și a statelor membre.

De asemenea, acordurile realizate în domeniul social de competența Uniunii Europene (art 153 din TFUE) pot face obiectul unei decizii a Consiliului la solicitarea comună a organizațiilor de angajatori și lucrători și la propunerea Comisiei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În acest caz, decizia Consiliului ia, de regulă, forma unei directive, dar este posibilă și adoptarea unei regulamente; în această situație Parlamentul European nu este nici consultat și nici macar informat.

### **C. Organele Uniunii Europene**

#### *1. Consiliul European și Consiliul*

Consiliul decide cu majoritate calificată, afară de cazul când prin tratate este cerută o alta majoritate sau unanimitate (Consiliul este format din miniștrii muncii și afacerilor sociale)

#### *2. Comisia Europeană*

Constituită din comisari, reprezintă un organ colegial solidar și care funcționează pe principiul distribuirii sarcinilor și competențelor .

Între atribuțiile principale ale comisiei amintim:

- Rol de inițiativă legislativă;
- Dreptul de a adopta non legislative cu caracter tehnic, în măsura în care este autorizată prin dispozițiile unei directive, decizii sau ale unui regulament;
- Exerciță o funcție de monitorizare privind respectarea de către statele membre a obligațiilor asumate și modul de aplicare a tratatelor; în caz de încălcare poate sesiza Curtea Europeană de Justiție .

#### *3. Parlamentul European*

În esență, competența Parlamentului European se materializează în următoarele domenii:

a) Participarea la procedura obișnuită a codeciziei cu Consiliul, în conformitate cu dispozițiile art 294 din TFUE, în următoarele materii:

- Dreptul la circulație și ședere a cetățenilor europeni, inclusiv la adiționarea perioadelor de asigurare pentru exercitarea drepturilor de securitate socială (art



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

48 TFUE); libera circulație a salariaților (art 46 CE); dreptul de liberă ședere a lucrătorilor nonsalariați (art 50,58 TFUE)

- Lupta împotriva discriminării bazate pe sex și alte motive (art 19 TFUE);
- Politica comună de imigrare din țări terțe;
- Politicile de educație, politicile de formare profesională în domeniul tineretului;
- Acțiunile de cooperare în domeniul politicilor de angajare;
- Deciziile de implementare privind Fondul Social European;
- Măsurile de apropiere a legislațiilor;
- Condițiile de muncă, inclusiv protecția sănătății, egalitatea între sexe, combaterea excluziunii sociale, informarea și consultarea lucrătorilor;
- Modernizarea sistemelor de protective sociale.

b)Parlamentul este doar consultat, conform art 153 din TFUE în următoarele chestiuni:

- Licențierea (concedierea) salariaților;
- Reprezentarea și apărarea drepturilor colective ale partenerilor sociali;
- Securitatea și protecția socială;
- Condițiile de angajare a resortisanților din state terțe, având drept legal de ședere;

Avizul Parlamentului are caracter consultativ, dar neluarea sa, atrage nulitatea actului adoptat fără respectarea acestei proceduri.

c)aprobarea Parlamentului European este necesară în următoarele domenii:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Încheierea de către Consiliu a unor acorduri de asociere sau de creare a unui cadru instituțional cu proceduri de cooperare specifice.

d)Parlamentul colaborează cu Consiliul și Comisia și poate sesiza Curtea Europeană de Justiție, dacă apreciază că prerogativele sale au fost încălcate.

#### **4. Curtea de Justiție a Ununii Europene**

##### **a)Competența**

Curtea veghează, prin intermediul deciziilor sale, la respectarea obligațiilor de către statele membre și controlează legalitatea actelor instituțiilor europene.

Curtea asigură “paza” drepturilor fundamentale în limitele de competență acordate de tratate.

În cadrul realizării obiectivului de apropiere și armonizare a legislațiilor naționale și nu doar în plan legislativ, Curtea joacă un rol major prin practica nejurisprudențială dezvoltată în cadrul așa numitei competențe prejudicial(art 267 TFUE)

Având în vedere funcțiunea de omogenizare a actului de interpretare judiciară, la nivelul fiecărui stat membru pe baza deciziilor Curții Europene, fapt ce a contribuit la ameliorarea în spirit European a jurisprudenței naționale.

Desigur că așa cum s-a subliniat în literatura de specialitate, Curtea a “cutezat” să avanseze dincolo de normativul European, pronunțând o serie de soluții “pretoriene”, nu ferite de numeroase critici.

Oricum, viitorul Uniunii Europene va lămuri dacă aceste soluții au promovat intrinsec spiritul european și normativitatea care îl concretizează, ori doar



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

interese circumstanțiale, fără legătură cu aspirațiile de durabilitate ale modelului european.

## C. Competența socială a Uniunii Europene.

### 1. Aspecte introductive

În materia socială, Uniunea Europeană împarte competențele normative cu statele membre, în cadrul conceptual și funcțional al principiilor de subsidiaritate și proporționalitate.

În alți termeni, Uniunea Europeană intervine doar în măsura în care statele membre nu reușesc să pună în aplicare principiile dreptului european prin mijloace proprii.

În privința definirii conceptului de "lucrător," intervenția normativă și judiciară a Uniunii Europene este extrem de importantă în determinarea trăsăturilor juridice ale noțiunii.

Astfel, conform art. 45 din Tratatul de funcționare al Uniunii Europene, conceptul de lucrător nu trebuie interpretat în manieră restrictivă.

Prin noțiunea de "lucrător" trebuie avută în vedere orice persoană care exercită activități efective și concrete, cu excepția unor activități cu un volum extrem de redus.

În interpretarea Curții de Justiție a Uniunii Europene, caracteristica relației de muncă constă în faptul că o persoană îndeplinește într-un interval de timp în



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

favoarea unei alte persoane, căreia i se subordonează în activitate, primind în schimb o remunerație.

Pe de altă parte, Curtea a calificat ca inoportune prezumțiile privind munca salarială, când aceasta vine în coliziune cu reglementările privind libertatea prestării serviciilor.

Este însă de remarcat că prin Directiva 86/653, care reglementează drepturile și obligațiile agenților comerciali independenți, se prevede prin asimilare de regim periodic un nivel minim al remunerației, precum și acordarea unui preaviz la încetarea contractului.

## **2. Competența socială și alte atribuții ale Uniunii Europene**

### ***a. Cadrul normativ al politicii sociale europene- obiective generale***

Art. 2 și 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană prezintă valorile și obiectivele Uniunii Europene, între acestea figurând principiul nediscriminării, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea socială, libera circulație a persoanelor, dezvoltarea durabilă, bazată pe creșterea economică echilibrată și stabilitatea prețurilor, economie socială de piață, înalt competitivă, care să urmărească angajarea tuturor persoanelor active și progresul social, combaterea excluziunii sociale, promovarea coeziunii sociale și a protecției sociale și apărarea drepturilor copilului.

În acest sens, și cu aplicație directă, este încurajată politica de coordonare a statelor membre în domeniul angajării.

### ***Obiective specifice***



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Dreptul social european își are sediul normativ în art. 151 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, care reglementează obiectul, izvoarele și metodele sale.

Obiectul dreptului social european constă în dezvoltarea resurselor umane și promovarea unui grad înalt de ocupare a forței de muncă în locuri de muncă durabile, ameliorarea condițiilor de viață și de muncă a lucrătorilor.

În acest cadru conceptual, atât organele Uniunii Europene, cât și statele membre, pun în operă drepturile sociale fundamentale, enunțate de Carta socială europeană (1961) și Carta europeană a drepturilor sociale ale lucrătorilor (1989).

Obiectivele specifice se realizează prin armonizarea sistemelor sociale, prin apropierea legislațiilor naționale, a procedurilor prevăzute în tratate și prin coordonare și dialog social.

#### **b. Domeniile politicii sociale europene – Competențe sociale specifice**

Competența socială specifică a Uniunii Europene poate fi analizată și clasificată în 3 categorii, și anume:

- Demersurile normative și instituționale vizau creșterea gradului de ocupare al forței de muncă la un nivel ridicat. În acest sens, avem în vedere ajutoarele la angajare, în special prin intermediul Fondului Social European (art. 162 și 164 din Tratatul de funcționare a Uniunii Europene), dezvoltarea formării profesionale (art. 166 din Tratatul de funcționare a Uniunii Europene), utilizarea metodei coordonării deschise în domeniul politicilor de angajare (art. 145 și 150 din Tratatul de funcționare a Uniunii Europene);





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Apropierea legislațiilor sociale (art. 153 din Tratatul de funcționare a Uniunii Europene), cu specială referire la:
  - ✓ Condițiile de muncă, inclusiv sănătatea la locul de muncă, protecția în caz de concediere și egalitatea între femei și bărbați;
  - ✓ Securitatea și protecția socială a lucrătorilor și reinsertia pe piața muncii a persoanelor marginalizate social;
  - ✓ Reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor angajatorilor și lucrătorilor, inclusiv reglementarea chestiunilor vizând cogestiunea, informarea și consultarea lucrătorilor;
  - ✓ condițiile de angajare a resortisanților din statele terțe cu drept legal de ședere.
- Cooperarea între statele membre, în toate domeniile menționate, precum și în lupta împotriva excluderii sociale și a modernizării sistemelor de protecție socială. În schimb, aspectele legale privind remunerarea lucrătorilor, dreptul la asociere, al exercițiului dreptului la grevă și lock-out reprezintă atributul de reglementare exclusiv al legislațiilor naționale (art. 153 alin. (5) din Tratatul de funcționare a Uniunii Europene).

### **c. Limitele competenței Uniunii Europene în domeniul social**

Aceste limite de competență a Uniunii Europene sunt fixate prin operaționalizarea principiilor subsidiarității și proporționalității.

#### ***Principiul subsidiarității***



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Conform art. 5 din Tratatul de funcționare a Uniunii Europene, acesta intervine în baza regulii subsidiarității, în măsura în care obiectivele politicilor avute în vedere nu sunt îndeplinite corespunzător de către statele membre.

Regula în materie socială o reprezintă suveranitatea legislației naționale. Pentru acest motiv, Uniunea Europeană trebuie, atunci când decide să acționeze în sensul reglementării unor criterii sociale, să-și motiveze demersul normativ; motivația că o reglementare la nivel european este preferabilă pentru atingerea unui obiectiv de politică socială, care trebuie concretizată prin apelul la o serie de indicatori calitativi și, ori de câte ori este posibil, și la indicatori cantitativi.

### ***Principiul proporționalității***

Acțiunea normativă europeană nu trebuie să depășească necesitatea atingerii obiectivului definit (art. 5 alin.(1) din Tratatul privind Uniunea Europeană). Implementarea principiului proporționalității are în vedere evitarea elaborării unei legislații europene exhaustive, care să "invadeze" acțiunea normativă a statelor membre.

În practica sa, Curtea de Justiție a statuat că nu este în competența sa să se substituie decidenților politici, în a aprecia necesitatea intervenției normative a UE în reglementarea unor chestiuni.

În schimb, Curtea de Justiție aplică principiul proporționalității în situația când statele membre își asumă obligații în executarea dispozițiilor unei directive sau când judecă excepțiile de la regula egalității între sexe promovate prin legislațiile naționale.

### **d. Competențele Uniunii Europene în cadrul relațiilor cu organizațiile internaționale**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Una din problemele fundamentale ce s-a pus a fost dacă Uniunea Europeană poate, în numele statelor membre, să adere la instrumentele juridice internaționale (de pildă, Convențiile Organizației Mondiale a Muncii).

Curtea de Justiție, sesizată de Comisie la data de 26.07.1991 pentru a se pronunța asupra acestei chestiuni, a decis că aderarea la instrumentele juridice internaționale reclamă voința și competența atât a Uniunii Europene, cât și a statelor membre. Altfel spus, nu există posibilitatea ca Uniunea Europeană să se substituie statelor în privința aderării la instrumente juridice internaționale.

#### **e. Protecția juridică a drepturilor sociale fundamentale**

##### **i. Aspecte introductive**

Tratatele privind Uniunea Europeană nu conțin un corp de principii reglementate ca atare, privind drepturile omului. Este însă de remarcat că în cadrul efortului de reformare a tratatelor, desăvârșite în 2007, a fost recunoscută Cartea drepturilor fundamentale a Uniunii Europene o valoare juridică egală cu cea a tratatelor (precizăm ca Marea Britanie și Polonia au refuzat să recunoască valoarea juridică a Cartei).

Pe de altă parte, Tratatul privind Uniunea Europeană prevede în termeni generali că *"Uniunea este întemeiată pe valorile respectului față de demnitatea umană, de libertate, democrație, egalitate, statul de drept, cât și de respectul față de drepturile omului"*.

De altfel, Uniunea Europeană a aderat la Convenția Europeană privind Drepturile Fundamentale ale Omului; aceste drepturi sunt garantate ca atare și rezultă din tradițiile constituționale comune ale țărilor europene și fac parte din



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

dreptului Uniunii Europene cu titlu de principii generale (art. 6 alin.(3) din Tratatul privind Uniunea Europeană).

În aceeași direcție, art. 151 din Tratatul de funcționare a Uniunii Europene a dispus în legătură cu prevederile de natură socială că Uniunea Europeană și statele membre trebuie să țină cont de drepturile fundamentale, astfel cum sunt consfințite în Carta socială europeană și în Carta europeană a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor (1989).

## **2. Carta europeană a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 1989**

Acest document este mai degrabă o declarație de principii, care se inspiră din Carta socială europeană, fără a avea însă concretețea și substanțialitatea acesteia.

Titul I conține o serie de drepturi: libera circulație a lucrătorilor, libera alegere a profesiei, dreptul la acces la formare profesională, egalitatea între femei și bărbați, remunerație justă, ameliorarea condițiilor de viață și de muncă, protejarea persoanelor cele mai vulnerabile (copii, persoane cu handicap, persoane în vârstă), protecție socială adecvată, informarea și consultarea lucrătorilor, libertatea de asociere și a negociere colectivă, inclusiv utilizarea grevei sub rezerva reglementărilor naționale.

În partea a doua a Cartei sunt reglementate obligațiile statelor membre, ce sunt principalele responsabile în privința implementării prevederilor sale.

În lumina principiului subsidiarității, Uniunea Europeană poate iniția demersuri normative, în măsura în care statele membre, prin legislațiile naționale, nu ating obiectivele realizării drepturilor și libertăților vizate de Cartă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### 3. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2000)

Acest document al Uniunii Europene, adoptat la Nisa în decembrie 2000, se inspiră din Convenția Europeană a Drepturilor Omului și din Carta socială europeană.

Ea cuprinde 7 capitole, în care sunt enunțate drepturi și libertăți, precum:

- Interdicția sclaviei și a muncii forțate;
- Libertatea profesională, dreptul la muncă;
- Libertatea de inițiativă privată și dreptul de proprietate;
- Protecția datelor cu caracter personal;
- Libertatea de asociere, de exprimare și de informare;
- Drepturile copilului, a persoanelor în vârstă și cu handicap;
- Dreptul la informare și consultarea lucrătorilor în cadrul întreprinderii;
- Dreptul la negociere și acțiune colectivă;
- Protecția împotriva concedierilor abuzive;
- Condiții de muncă corecte și echitabile;
- Interdicția muncii copiilor și protecția muncii adolescenților;
- Securitatea și asistența socială și îngrijirea medicală.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## A. Egalitatea de tratament și interzicerea discriminării

Uniunea Europeană dispune de unul dintre cele mai dezvoltate cadre legislative din lume în ceea ce privește protecția împotriva discriminării, acțiunea europeană destinată garantării egalității de tratament între persoane întemeindu-se pe o tradiție îndelungată.<sup>1</sup>

Încă din art. 3 al **Tratatului privind Uniunea Europeană** se precizează că unul din obiectivele fundamentale ale Uniunii este acela de a combate excluziunea socială, discriminările și de a promova justiția și protecția socială, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului. Obiectivele menționate sunt reiterate în cuprinsul **Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene**, potrivit căruia Uniunea, în definirea și punerea în aplicare a acțiunilor sale, va depune toate eforturile necesare în scopul combaterii oricărei discriminări pe bază de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Pentru mai multe detalii, a se vedea Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, "Nediscriminarea și egalitatea de șanse: un angajament reînnoit" {SEC(2008) 2172}, Bruxelles, 2.7.2008, COM(2008) 420 final;

<sup>2</sup> Art. 10 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. De asemenea, potrivit art. 46 din același Tratat, "libera circulație implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă. Sub rezerva restricțiilor justificate de motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, libera circulație a lucrătorilor implică dreptul:

- (a) de a accepta ofertele reale de încadrare în muncă;
- (b) de a circula liber în acest scop pe teritoriul statelor membre;
- (c) de ședere într-un stat membru pentru a desfășura o activitate salarizată în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative care reglementează încadrarea în muncă a lucrătorilor statului respectiv;
- (d) de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după ce a fost încadrat în muncă în acest stat, în condițiile care vor face obiectul unor regulamente adoptate de Comisie.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În capitolul destinat Politicii sociale a Uniunii este recunoscut dreptul Parlamentului și al Consiliului de a adopta directive în următoarele domenii:

- Îmbunătățirea, în special, a condițiilor de muncă, pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor;
- Condițiile de muncă;
- Securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor;
- Protecția lucrătorilor în caz de reziliere a contractului de muncă;
- Informarea și consultarea lucrătorilor;
- Reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor;
- Condițiile de muncă pentru resortisanții din țările terțe care sunt rezidenți legali pe teritoriul Uniunii;
- Integrarea persoanelor excluse de pe piața forței de muncă;
- Egalitatea dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă.

Totuși, în materia dreptului la asociere, la grevă și dreptului la lock-out nu pot fi adoptate reglementări europene.

Drepturile consfințite în directive au caracter minimal, statele membre având posibilitatea de a prevedea în legislațiile lor dispoziții mai favorabile decât cele conținute de directivele pe care le transpun.

Principiul egalității de tratament este statuat și în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene** a fost adoptată la data de 7 decembrie 2000, sub auspiciile Consiliului European de la Nisa, de către Parlamentul European, Consiliul European și Comisia Europeană.

Scopul adoptării Cartei a fost acela de a consolida protecția drepturilor fundamentale și de a crea un spațiu de libertate, securitate și justiție.

Carta, în conținutul său, reunește totalitatea drepturilor civice, politice, economice și sociale ale cetățenilor europeni. Astfel, aceasta cuprinde 54 de articole, grupate în 6 titluri: Demnitatea, Libertățile, Egalitatea, Solidaritatea, Cetățenia și Justiția. În capitolul destinat *Egalității* sunt stipulate principiile egalității de tratament și cel al nediscriminării, principii ce sunt dezvoltate de către directivele în domeniu. Astfel, potrivit 20 din Cartă, *"toate persoanele sunt egale în fața legii"*. Este interzisă discriminarea bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.

În ceea ce privește egalitatea între femei și bărbați, Carta dispune că aceasta trebuie asigurată în toate domeniile. Totuși, dispoziția menționată nu exclude posibilitatea menținerii sau adoptării de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului sub-reprezentat.<sup>3</sup>

După cum am precizat anterior, dispozițiile de principiu în materia egalității de tratament și a nediscriminării conținute de tratate, precum și de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, sunt dezvoltate de o serie de

---

<sup>3</sup> Art. 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, adoptată la Nisa la data de 7 decembrie 2000.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

directive, prin care se urmărește combaterea discriminării:

1. Directiva Consiliului 2000/78/EC din 27 noiembrie 2000 privind stabilirea unui cadru general pentru egalitatea de tratament în domeniul angajării, publicată în JO L 303 din 27.11.2000;
2. Directiva 2000/43 a Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în JO L 180/22 din data de 19.07.2000;
3. Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, publicată în JO L 204 , 26.07.2006;
4. Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului, publicată în JO L 180, 15.7.2010;
5. Regulamentul (CE) nr. 1922/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006 privind înființarea unui Institut European pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicat în JO L 403, 30.12.2006;
6. Directiva 79/7CEE privind tratamentul egal în materia securității sociale, publicată în JO L 6 din 10. 01. 1979.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## I. DIRECTIVELE UNIUNII EUROPENE ÎN MATERIE

### 1. DIRECTIVA CONSILIULUI 2000/78 PRIVIND STABILIREA UNUI CADRU GENERAL PENTRU EGALITATEA DE TRATAMENT ÎN DOMENIUL ANGAJĂRII

---

Directiva a fost adoptată în scopul implementării principiilor enunțate atât în dreptul primar al Uniunii Europene, cât și în convențiile existente la nivel internațional. Astfel, în expunerea de motive a Directivei sunt prezentate convențiile și tratatele care consfințesc principiul egalității și dreptul la protecție împotriva discriminării (Declarația Universală a Drepturilor Omului, Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, Pactul Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și drepturile economice, sociale și culturale, Convenția europeană de apărare a drepturilor omului și libertăților fundamentale, Tratatul privind Uniunea Europeană etc).

De asemenea, este subliniată importanța promovării unei piețe a forței de muncă favorabile integrării sociale, prin redactarea unui ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de diferite grupuri de persoane. Locul de muncă și funcția constituie elementele esențiale care creează premisele garantării egalității șanselor și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală.

Astfel, în scopul atingerii unui nivel al ocupării forței de muncă și al protecției sociale ridicat, creșterii nivelului de trai și promovării coeziunii sociale și economice, trebuie interzisă orice discriminare directă sau indirectă bazată pe



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

apartenența religioasă sau convingeri, sex, handicapuri, vârstă sau orientare sexuală. Prin excepție, un tratament diferențiat poate fi justificat numai ” *când o caracteristică legată de religie sau de convingeri, de un handicap, de vârstă sau orientare sexuală constituie o cerință profesională esențială determinantă, atâta timp cât scopul este legitim, iar exigențele rezonabile*<sup>4</sup>.”

Totodată, trebuie avut în vedere și faptul că persoanele ce au fost victimele unei discriminări trebuie să dispună de mijloace de protecție adecvate. În acest scop, în litigiile ce au un astfel de obiect, sarcina probei ar trebui să revină pârâtului, iar nu reclamantului. De asemenea, în ipoteza în care se dovedește că nu au fost respectate obligațiile ce decurg din principiul nediscriminării, statele membre ar trebui să aplice ”*sanțiuni efective, proporționale și disuasive*”<sup>5</sup>.

### **Conceptul de discriminare**

Directiva definește criteriile de discriminare, precum și noțiunile de ”**discriminare directă**” și ”**discriminare indirectă**”.

Astfel, potrivit art. 1, *criteriile de discriminare* sunt următoarele: apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

**Discriminarea directă** intervine atunci când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre criteriile menționate, pe când **discriminarea indirectă** se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special

<sup>4</sup> Punctul 23 din expunerea de motive a Directivei 2000/78 CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.

<sup>5</sup> Motivul 35 din Directiva 2000/78/ CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

pentru persoane de o anumită religie sau convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană.<sup>6</sup>

Este de menționat că în conformitate cu dispozițiile art. 1 alin. (3) din Directivă și **hărțuirea** reprezintă o formă de discriminare, atunci când se manifestă ca un comportament indezirabil pe motive legate de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.

Directiva menționată are un câmp larg de aplicare, cuprinzând următoarele domenii<sup>7</sup>:

- condițiile de acces la angajare, la activități neretriuite sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi domeniul de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;
- accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și schimbare a orientării profesionale, inclusiv acumularea unei experiențe practice;
- condițiile de angajare și muncă, inclusiv condițiile de concediere și salarizare;
- afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.

<sup>6</sup> Art. 2 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă;

<sup>7</sup> Art. 3 alin.(1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În ceea ce privește **cerințele profesionale**, directiva dispune că există posibilitatea stabilirii unui tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul din criteriile de discriminare precizate anterior, sub condiția ca această caracteristică să constituie o cerință profesională esențială și determinantă în vederea exercitării unei anumite activități profesionale.

Directiva conține referiri speciale cu privire la amenajările corespunzătoare persoanelor cu handicap și justificarea unui tratament diferențiat pe criterii de vârstă.

#### **Amenajări corespunzătoare persoanelor cu handicap**

În acest context, reglementarea europeană<sup>8</sup> dispune că angajatorii trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru a permite și facilita accesul persoanelor cu handicap la un loc de muncă, la promovare, precum și formare profesională, sub condiția ca aceste măsuri să nu antreneze o sarcină disproporționată pentru angajator.

#### **Justificarea unui tratament diferențiat pe criterii de vârstă**

Directiva acordă statelor membre posibilitatea de a considera că un tratament diferențiat pe criterii de vârstă **nu este discriminatoriu** în ipoteza în care acesta este justificat în mod obiectiv și rezonabil de scopuri legitime, ce se

---

<sup>8</sup> art. 5 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

pot referi la elaborarea politicilor de ocupare a forței de muncă, de formare profesională etc<sup>9</sup>.

Tratamentul diferențiat poate avea ca obiectiv, de exemplu, fixarea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la locul de muncă sau pentru anumite avantaje legate de locul de muncă sau fixarea unor limite de vârstă maxime pentru angajare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv, sau necesitatea unei perioade de angajare rezonabile înaintea pensionării.

### **Apărarea drepturilor**

În ceea ce privește apărarea drepturilor persoanelor susceptibile de a fi victimele unei forme de discriminare, Directiva conține o serie de măsuri de natură a facilita combaterea unor astfel de practici. Dintre acestea, le menționăm pe următoarele:

- procedurile judiciare și administrative să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea principiului egalității, chiar dacă relațiile în cadrul cărora s-a produs discriminarea au încetat;
- recunoașterea calității procesuale active a asociațiilor sau organizațiilor ce justifică un interes legitim și care doresc sprijinirea reclamantului în cadrul proceselor ce au ca obiect încălcarea drepturilor ce derivă din principiul nediscriminării și cel al egalității de tratament;
- instituirea unor măsuri de protecție împotriva concedierilor sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului ce ar putea constitui o modalitate

<sup>9</sup> art. 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

de ripostă la o reclamație formulată la nivelul întreprinderii sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului egalității;

- dispozițiile legale în materia protecției persoanelor împotriva practicilor discriminatorii să fie ușor accesibile și să fie aduse la cunoștința persoanelor interesate prin mijloace corespunzătoare.

## **2. DIRECTIVA 2000/43/CE A CONSILIULUI DE PUNERE ÎN APLICARE A PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎNTRE PERSOANE, FĂRĂ DEOSEBIRE DE RASĂ SAU ORIGINE ETNICĂ**

---

În numeroase instrumente juridice europene este prezentat obiectivul Uniunii Europene, și anume crearea unui spațiu al libertății, securității și justiției. În scopul atingerii acestui obiectiv trebuie întreprinse o multitudine de măsuri, printre care atingerea unui nivel înalt de ocupare a forței de muncă și protecției sociale, creșterea calității vieții, coeziunea economică și socială etc. Realizarea obiectivelor menționate poate fi subminată în cazul în care nu există dispoziții exprese care să interzică discriminarea persoanelor pe bază rasă sau origine etnică.

Acțiunile prin care se urmărește combaterea discriminării pe bază de rasă sau origine etnică trebuie să acopere o varietate de domenii, precum educația, sănătatea, securitatea socială și accesul la bunuri și servicii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În expunerea de motive a directivei<sup>10</sup> este inclusă o recomandare adresată statelor membre, potrivit căreia, în scopul consolidării protecției împotriva discriminării bazată pe rasă sau origine etnică, ar fi util ca acestea să constituie organisme cărora să le fie acordate competențe de:

- acordarea de asistență independentă victimelor discriminării, în urmărirea plângerilor lor de discriminare, fără a aduce atingere dreptului victimelor și al asociațiilor, organizațiilor și al altor persoane juridice;
- desfășurarea unor studii independente privind discriminarea;
- publicarea unor rapoarte independente și formularea de recomandări în orice problemă legată de o asemenea discriminare.

### **Conceptul de discriminare**

Similar cu dispozițiile Directivei 2000/78, Directiva 2000/43 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică definește noțiunile de discriminare directă și indirectă.

Astfel, potrivit art. 2 lit. a) și b), **discriminarea directă** intervine atunci când persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice, în timp ce **discriminarea indirectă** are loc atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană, de o anumită rasă sau origine etnică, într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea dispoziție, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt corespunzătoare și necesare.

---

<sup>10</sup> Motivul 24 din Directiva 2000/43/CE a Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Este de menționat că instigarea la discriminare constituie discriminare.

De asemenea, reglementarea europeană conține prevederi referitoare la conceptul de **hărțuire**, ce presupune un comportament nedorit legat de rasă sau originea etnică, având drept scop sau efect violarea demnității unei persoane sau crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

### **Domeniul de aplicare al directivei**

În ceea ce privește câmpul de aplicare al Directivei 2000/43, acesta este mai extins decât cel al Directivei 2000/78, care reglementează numai aspectele ce țin de ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă. Așadar, domeniile ce intră în câmpul de aplicare al Directivei 2000/43 sunt următoarele<sup>11</sup>:

- condițiile de acces la locurile de muncă, activități independente sau autonome, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și avându-se în vedere toate nivelele ierarhiei profesionale, inclusiv promovarea;
- accesul la toate tipurile și la toate nivelele de orientare profesională, formare profesională, perfecționare și recalificare, inclusiv experiența practică de lucru;
- condițiile de angajare și condițiile de muncă, inclusiv concedierile și remunerarea;
- afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului sau în orice organizație ai cărei membri aparțin unei anumite profesii, inclusiv beneficiile oferite de asemenea organizații;
- protecția socială, inclusiv securitatea socială și îngrijirea medicală;

<sup>11</sup> Art. 3 din Directiva 2000/43 CE Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- avantajele sociale;
- educația;
- accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului, inclusiv în ceea ce privește locuința.

Prin excepție, **un tratament diferențiat**, întemeiat pe criteriul rasei sau originii etnice, **poate fi justificat** în ipoteza în care, în baza naturii activităților ocupaționale în cauză sau a contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă **o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.**

### **Căile de atac și aplicarea dreptului**

Prevederile Directivei 2000/43 CE în această materie sunt similare cu cele prezentate cu ocazia analizării Directivei 2000/78 CE, motiv pentru care nu revenim asupra lor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### **3. DIRECTIVA 2006/54/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI PRIVIND PUNEREA ÎN APLICARE A PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI AL EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI ÎN MATERIE DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ ȘI DE MUNCĂ**

---

Dreptul la egalitate de șanse reprezintă unul din drepturile fundamentale existente la nivelul Uniunii Europene.

Prin Tratatul de la Roma (1957) a fost reglementat principiul liberei circulații, din care a derivat, pe cale de consecință, principiul interdicției discriminării angajaților din statele membre pe motivul naționalității. În plus, a fost stipulată și regula potrivit căreia pentru o muncă egală trebuie plătită o remunerație egală.

Lupta împotriva discriminării a continuat, Tratatul de Amsterdam (1997) acordând statelor membre dreptul de a lua toate măsurile adecvate în vederea combaterii discriminării.

După cum am precizat anterior, dispoziții privind aplicarea principiului egalității de tratament se regăsesc în numeroase acte comunitare, fie că acestea fac parte din dreptul primar sau din dreptul derivat. Astfel, în dreptul primar, în Tratatul privind Uniunea Europeană, Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene sunt statuate principiile egalității de tratament și nediscriminării.

Uniunea Europeană depune eforturi considerabile în scopul combaterii discriminării pe criteriul sexului, atât prin intermediul actelor normative existente la nivel comunitar, cât și prin elaborarea unor politici menite a determina



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

conștientizarea importanței incluziunii sociale, profesionale și economice a persoanelor defavorizate.

În 2010, a fost elaborată Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015<sup>12</sup>, care identifică cinci domenii prioritate de acțiune în această materie:

- Independență economică egală;
- Remunerație egală pentru aceeași muncă și prestarea unei munci echivalente;
- Egalitatea în luarea de decizii;
- Demnitate, integritate și încetarea violenței bazate pe gen;
- Egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul acțiunilor externe.

De asemenea, cu ocazia comemorării celei de-a 15-a aniversări a adoptării unei Declarații și a unei platforme de acțiune în cadrul Conferinței mondiale a ONU privind femeile de la Beijing și a celei de-a 30-a aniversări a Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, Comisia Europeană și-a aprofundat și consolidat angajamentul de a susține egalitatea de șanse între femei și bărbați în toate politicile sale, prin publicarea Cartei femeilor.

Pe plan legislativ, cel mai important act normativ este reprezentat de Directiva 2006/54 CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse

---

<sup>12</sup> Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, *Strategie Pentru Egalitatea Între Femei și Bărbați 2010-2015*, Sec(2010) 1079 Sec(2010) 1080, Bruxelles, 21.9.2010, COM(2010) 491 final;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.

Această directivă a fost adoptată din motive de claritate, având drept obiectiv reunirea într-un singur text a principalelor reglementări existente în domeniu, precum și codificarea unor soluții pronunțate de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene.

Menționăm că, anterior adoptării Directivei 2006/54 CE, au existat o serie de acte normative care reglementau problematica egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei, ce au fost abrogate:

- Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă;
- Directiva 86/378/CEE a Consiliului din 24 iulie 1986 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul sistemelor profesionale de securitate socială;
- Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin;
- Directiva 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe criterii de sex.

Potrivit art. 1 și art. 14 din Directiva 2006/54, scopul acesteia este acela de a garanta punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă. În vederea îndeplinirii obiectivului menționat, actul normativ conține dispoziții menite



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

a asigura combaterea discriminării pe criteriul sexului atât în sectorul public cât și cel privat, în următoarele domenii:

- condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;
- accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, de formare profesională, de perfecționare și de reconversie profesională, inclusiv dobândirea unei experiențe practice în muncă;
- condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația;
- afilierea la și angajarea în cadrul unei organizații sindicale sau patronale sau în cadrul oricărei organizații ai cărei membri exercită o profesie dată, inclusiv avantajele oferite de acest tip de organizare.
- sistemele profesionale de securitate socială. Prin *sisteme profesionale de securitate socială* trebuie să se înțeleagă sisteme care au ca obiect furnizarea către lucrători, salariați sau lucrători care desfășoară activități independente, grupați în cadrul unei întreprinderi sau ai unui grup de întreprinderi, al unei ramuri economice sau sector profesional sau interprofesional, prestații destinate să completeze prestațiile sistemelor de securitate socială prevăzute de lege sau să se substituie acestora, indiferent dacă afilierea la aceste sisteme este obligatorie sau facultativă<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Art. 2 alin. (1) lit. f) din Directiva 2006/54 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Conceptul de discriminare

Similar cu celelalte directive ce urmăresc combaterea discriminării pe diverse criterii, și Directiva 2005/54 definește conceptele de discriminare directă, indirectă, hărțuire și hărțuire sexuală<sup>14</sup>.

**Discriminarea directă** intervine în situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă, iar **discriminare indirectă** presupune existența unei dispoziții, criteriu sau practici aparent neutre care ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare.

Prin **hărțuire** se înțelege situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. **Hărțuirea sexuală** are loc în ipoteza în care un comportament indezirabil cu conotație sexuală se manifestă în mod fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și în special crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Potrivit prevederilor directivei, discriminarea include următoarele practici<sup>15</sup>:

<sup>14</sup> Art. 2 alin.(1) lit. a)-d) din Directiva 2006/54 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.

<sup>15</sup> Art. 2 alin.(2) din Directiva 2006/54 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- hărțuirea și hărțuirea sexuală, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea;
- instigarea la discriminarea unei persoane pe motivul sexului;
- orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate.

### **Domeniul de aplicare**

Directiva se caracterizează printr-un domeniu de aplicare larg, efectele sale producându-se:

#### **A. ratione materiae<sup>16</sup>:**

- a) sistemelor profesionale de securitate socială care asigură protecția împotriva următoarelor riscuri:
  - i. boală;
  - ii. invaliditate;
  - iii. bătrânețe, inclusiv în cazul pensionării anticipate;
  - iv. accident de muncă și boală profesională;
  - v. șomaj.
- b) sistemelor profesionale de securitate socială, care prevăd alte prestații sociale, în numerar sau în natură, și în special pensii de urmaș și prestații familiale, dacă aceste prestații constituie avantaje plătite de către angajator lucrătorului în temeiul muncii acestuia din urmă.

<sup>16</sup> Art. 7 alin.(1) din Directiva 2006/54 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## **B. ratione personae<sup>17</sup>:**

- a) populației active, inclusiv lucrătorilor care desfășoară activități independente, lucrătorilor a căror activitate este întreruptă de boală, maternitate, un accident sau șomaj involuntar;
- b) persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- c) lucrătorilor pensionați și lucrătorilor invalizi și
- d) persoanele aflate în întreținerea acestor lucrători.

### **Egalitatea de remunerare**

În această materie, directiva impune ca, pentru muncă egală să fie plătită o remunerație egală. De asemenea, atunci când se utilizează sisteme de clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, criteriile aplicate trebuie să fie comune pentru lucrătorii de sex feminin și masculin și să excludă orice discriminare pe bază de sex.

### **Egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială**

Potrivit art. 5 din Directivă, orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului se interzice în sistemele profesionale de securitate socială, în special în ceea ce privește:

- a) domeniul de aplicare al acestor sisteme și condițiile de acces la aceste sisteme;

---

<sup>17</sup> Art. 6 din Directiva 2006/54 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- b) obligația de a contribui și calcularea contribuțiilor;
- c) calcularea prestațiilor, inclusiv majorările datorate pentru soț și pentru persoane aflate în întreținere, și
- d) condițiile de durată și menținere a dreptului la prestații.

După cum precizăm, unul din motivele adoptării Directivei 2006/54 a fost acela de a codifica soluțiile pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene. Astfel, în art. 9 sunt enumerate o serie de **exemple de discriminare care au la bază criteriul sexului**, care reflectă și rezumă jurisprudența instanței europene:

- definirea persoanelor acceptate să participe la un sistem profesional de securitate socială;
- stabilirea caracterului obligatoriu sau facultativ al participării la un sistem profesional de securitate socială;
- stabilirea unor reguli diferite în ceea ce privește vârsta de admitere în sistem sau în ceea ce privește durata minimă de încadrare în muncă sau de afiliere la un sistem pentru a obține prestații;
- stabilirea unor condiții diferite de acordare a prestațiilor sau a le rezerva pentru lucrătorii de un anumit sex;
- impunerea unor vârste diferite de pensionare;
- întreruperea menținerii sau dobândirii drepturilor pe perioadele de concediu de maternitate sau de concediu din motive familiale, stipulate prin lege sau prin convenții și remunerate de angajator;
- etc.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## **Căile de atac și aplicarea dreptului**

În ceea ce privește apărarea drepturilor persoanelor susceptibile de a fi victimele discriminării pe criteriul sexului, Directiva conține o serie de măsuri de natură a facilita combaterea unor astfel de practici. Dintre acestea, le menționăm pe următoarele:

- procedurile judiciare și administrative să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea principiului egalității, chiar dacă relațiile în cadrul cărora s-a produs discriminarea au încetat;
- recunoașterea calității procesuale active a asociațiilor sau organizațiilor ce justifică un interes legitim și care doresc sprijinirea reclamantului în cadrul proceselor ce au ca obiect încălcarea drepturilor ce derivă din principiul nediscriminării și cel al egalității de tratament;
- luarea măsurilor necesare de către statele membre, astfel încât prejudiciile suferite de victimele discriminării pe criteriul sexului să fie acoperite integral. Cuantumul despăgubirilor acordate în aceste circumstanțe trebuie să fie proporțional cu prejudiciul suferit și să aibă natura de a descuraja astfel de practici. Potrivit art. 18 din Directivă, *"o astfel de despăgubire sau măsură reparatorie nu poate fi limitată a priori de un plafon maximal, cu excepția cazului în care angajatorul poate dovedi că unica pagubă suferită de un reclamant ca urmare a discriminării în sensul prezentei directive este refuzul de a i se lua în considerare cererea de încadrare în muncă"*.
- persoanele ce au fost victimele unei discriminări trebuie să dispună de mijloace de protecție adecvate. În acest scop, în litigiile ce au un astfel de obiect, sarcina probei ar trebui să revină pârâtului, iar nu reclamantului;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- în ipoteza în care se dovedește că nu au fost respectate obligațiile ce decurg din principiul nediscriminării, statele membre ar trebui să aplice **"sanțiuni efective, proporționale și disuasive"**<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Art. 25 din Directiva 2006/54 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

#### **4. DIRECTIVA 2010/41/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI DIN 7 IULIE 2010 PRIVIND APLICAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎNTRE BĂRBAȚII ȘI FEMEILE CARE DESFĂȘOARĂ O ACTIVITATE INDEPENDENTĂ**

---

Motivele care au stat la baza adoptării acestei directive sunt multiple, însă printre cele mai importante se numără următoarele:

- Directiva 86/613 CEE, ce reglementa anterior principiul egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă nu a fost eficientă, iar efectele discriminării pe criteriul sexului se resimt și în afara câmpului muncii salariate;
- Necesitatea luării unor măsuri în scopul limitării diferențelor de gen în domeniul antreprenorial, precum și în vederea reconcilierii vieții profesionale cu cea personală;
- Eliminarea discriminărilor pe criteriul sexului în ceea ce privește constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi sau lansarea oricărei alte forme de activitate independentă;
- Acordarea dreptului la prestații de maternitate lucrătoarelor independente însărcinate, soțiilor însărcinate, dar și partenerelor de viață însărcinate ale lucrătorilor independenți, în măsura în care sunt recunoscute de dreptul intern al statelor membre.

##### **Domeniul de aplicare**

Potrivit art. 2, Directiva 2010/41 UE se aplică:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- lucrătorilor independenți, anume tuturor persoanelor care exercită o activitate lucrativă pe cont propriu, în condițiile prevăzute de dreptul intern
- soțiilor/soților lucrătorilor independenți sau, atunci când și în măsura în care sunt recunoscute/recunoscuți de dreptul intern, partenerere/partenerii de viață ale/ai lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

În ceea ce privește definirea conceptelor de discriminare directă, indirectă, hărțuire și hărțuire sexuală, acestea sunt similare cu cele conținute în celelalte directive ce au drept scop combaterea discriminării pe diferite criterii.

Principiul egalității de tratament, statuat în directivă<sup>19</sup>, dispune că nu trebuie să existe niciun fel de discriminare pe motive de sex în sectorul public sau privat, în mod direct sau indirect, de exemplu cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi sau începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă.

De asemenea, directiva reglementează prestațiile de maternitate la care au dreptul femeile care desfășoară o activitate independentă, precum și soțiile și partenererele de viață ale lucrătorilor independenți, precizând că acestea trebuie să primească o indemnizație de maternitate care să le permită întreruperea

---

<sup>19</sup> Art. 4 din Directiva 2010/41 UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

activității profesionale din motive de sarcină și lăuzie pentru o perioadă de minimum 14 săptămâni.

Astfel, cuantumumul indemnizației de maternitate este considerat suficient<sup>20</sup>, în ipoteza în care garantează un venit cel puțin echivalent cu:

- indemnizația pe care persoana în cauză ar primi-o în caz de întrerupere a activităților din motive legate de starea sa de sănătate; și/sau
- pierderea medie de venit sau de profit aferentă unei perioade anterioare comparabile, sub rezerva eventualelor plafoane stabilite de dreptul intern; și/sau
- orice altă alocație familială prevăzută de legislația națională, sub rezerva eventualelor plafoane stabilite de dreptul intern.

Sub aspectul apărării drepturilor persoanelor care desfășoară o activitate independentă și care au fost victimele unei discriminări pe criteriul sexului, actul comunitar prevede o serie de măsuri, ce au un dublu scop: pe de o parte, de a combate astfel de practici și, pe de altă parte, de a proteja victimele discriminării. Directiva 2010/41 UE prevede același măsuri ca și celelalte directive în materie, motiv pentru care nu vom reveni asupra lor.

## **5. REGULAMENTUL (CE) NR. 1922/2006 AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI DIN 20 DECEMBRIE 2006 PRIVIND ÎNFIINȚAREA UNUI INSTITUT EUROPEAN PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI**

---

<sup>20</sup> Art. 8 din Directiva 2010/41 UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Prin acest Regulament a fost înființat Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, în scopul promovării egalității de șanse între bărbați și femei, combaterii discriminării pe criteriul sexului și sporirii gradului de conștientizare a cetățenilor Uniunii Europene cu privire la egalitate de șanse între bărbați și femei, prin furnizarea de asistență tehnică instituțiilor comunitare.

Acesta este format, potrivit art. 9, din:

- i. un consiliu de administrație;
- ii. un forum de experți;
- iii. un director/directoare și personalul acestuia/acesteia.

În art. 3 din Regulament sunt detaliate **misiunile Institutului**, și anume:

- colectează, analizează și difuzează informații relevante obiective, comparabile și fiabile privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, inclusiv rezultatele cercetărilor și celor mai bune practici comunicate acestuia de către statele membre, instituțiile comunitare, centrele de cercetare, organismele naționale pentru promovarea egalității, organizațiile neguvernamentale, partenerii sociali, țările terțe și organizațiile internaționale în cauză și propune noi domenii de cercetare;
- elaborează metode pentru ameliorarea obiectivității, comparabilității și fiabilității datelor la nivel european, prin stabilirea unor criterii care vor îmbunătăți coerența informațiilor și ține seama de aspectele referitoare la egalitatea între femei și bărbați atunci când colectează date;
- realizează anchete privind situația egalității de șanse între femei și bărbați în Europa;
- creează și coordonează o rețea europeană pentru egalitatea de șanse





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

între femei și bărbați, implicând centrele, organismele, organizațiile și experții care se ocupă de problema egalității de șanse între femei și bărbați și a abordării integratoare a egalității de gen, pentru a sprijini și încuraja cercetarea, pentru a optimiza utilizarea resurselor disponibile și pentru a favoriza schimbul de informații și difuzarea acestora;

- organizează ședințe ad-hoc ale experților pentru a susține activitatea de cercetare a Institutului, încurajează schimbul de informații în rândul cercetătorilor și promovează includerea egalității de șanse între femei și bărbați în activitatea de cercetare a acestora;

- pentru a spori gradul de conștientizare a cetățenilor UE în legătură cu egalitatea de gen, organizează, împreună cu părțile interesate relevante, conferințe, campanii și reuniuni la nivel european și prezintă Comisiei constatările și concluziile acestora;

- difuzează informații despre exemplele pozitive de roluri atipice pentru femei și bărbați în toate sectoarele societății și îi prezintă concluziile și inițiativele menite să facă publice și să valorifice astfel de exemple de succes;

- dezvoltă dialogul și cooperarea cu organizații neguvernamentale și cu organizații care militează pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu universități și experți, centre de cercetare, parteneri sociali și organisme similare care urmăresc în mod activ să realizeze egalitatea de șanse la nivel european și național;

- creează sursele documentare accesibile publicului;

- pun la dispoziția organizațiilor publice și private informații privind abordarea integratoare a egalității de gen;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- furnizează instituțiilor comunitare informații privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și abordarea integratoare a egalității de gen în statele în curs de aderare și în țările candidate.

## 6. DIRECTIVA CONSILIULUI 79/7CEE PRIVIND TRATAMENTUL EGAL ÎN MATERIA SECURITĂȚII SOCIALE

---

Această directivă are ca obiectiv aplicarea, în domeniul securității sociale, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei.

### Domeniul de aplicare

Și această directivă se caracterizează printr-un domeniu de aplicare larg, efectele sale producându-se<sup>21</sup>:

#### a) ratiune persoane:

- populației active, inclusiv lucrătorilor independenți;
- lucrătorilor a căror activitate a fost întreruptă de boală, accident sau de șomaj involuntar;
- persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- lucrătorilor pensionați;
- lucrătorilor invalizi.

#### b) ratiune materiae:

---

<sup>21</sup> Art. 2 și 3 din Directiva 79/7 CEE privind tratamentul egal în materia securității sociale.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- i. regimurilor juridice care asigură protecția împotriva următoarelor riscuri:
  - boală;
  - invaliditate;
  - limită de vârstă;
  - accident de muncă și boală profesională;
  - șomaj.
- ii. dispozițiilor privind asistența socială, în măsura în care acestea sunt destinate să completeze sau să suplinească regimurile menționate.

În ceea ce privește dispozițiile privind nediscriminarea și apărarea drepturilor, acestea sunt similare cu prevederile conținute de celelalte directive în materie.

## II. JURISPRUDENȚA CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE

---

În materia aplicării principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă, origine etnică, sex, religie, handicap, orientare sexuală, vârstă, convingeri, Curtea a fost chemată cu numeroase ocazii să răspundă problemelor ridicate în practică, dezvoltându-se în acest fel o jurisprudență foarte bogată. Ulterior, o parte din soluțiile pronunțate de către Curte au fost codificate în Directive. În cele ce urmează, vom prezenta pe scurt cele mai importante soluții reținute de Curte.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 11.FÉLIX PALACIOS DE LA VILLA ÎMPOTRIVA CORTEFIEL SERVICIOS SA CAUZA C-411/07

---

În această speță, întrebările preliminare au fost formulate în cadrul unui litigiu între particulari, ca urmare a unei acțiuni intentate de domnul Félix Palacios de la Villa împotriva Cortefiel Servicios, SA, a lui José María Sanz Corral și a lui Martín Tebar Less; în cadrul acestei proceduri, domnul Palacios susține că ar fi abuzivă concedierea sa pe motiv că a împlinit vârsta obligatorie de pensionare.

### **a. Situația de fapt**

Domnul Palacios, născut la 3 februarie 1940, a lucrat în cadrul societății Cortefiel Servicios SA (denumită în continuare „Cortefiel”) începând cu 17 august 1981, în calitate de director responsabil cu organizarea.

Prin scrisoarea din 18 iulie 2005, societatea i-a comunicat concedierea pentru motivul că acesta îndeplinea toate condițiile enunțate la articolul 19 din convenția colectivă și în dispoziția tranzitorie unică. Raporturile dintre părți sunt guvernate de convenția colectivă în vigoare în sectorul comerțului cu textile al Comunității Autonome Madrid, încheiată la 10 martie 2005 și publicată la 26 mai 2005. Conform articolului 3, perioada sa de valabilitate se extinde până la 31 decembrie 2005. Articolul 19 alineatul 3 din această convenție prevede că, „în vederea încurajării ocupării forței de muncă, se stabilește vârsta de pensionare la 65 de ani, cu excepția cazului în care lucrătorul interesat nu a completat perioada de stagiu lipsă necesară pentru a beneficia de o pensie pentru limită de vârstă; în astfel de cazuri, acesta poate continua să lucreze până la completarea acestei perioade.”



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Dacă s-ar fi pensionat la 18 iulie 2005, dată la care a fost concediat de societate, domnul Palacios ar fi putut beneficia de o pensie pentru limită de vârstă plătită din fondurile securității sociale și egală cu 100 % din baza de cotizare, stabilită la 2 347.78 euro, fără a aduce atingere plafoanelor prevăzute în mod legal.

În acțiunea principală, domnul Palacios susține ca fiind nulă concedierea sa, deoarece i-au fost încălcate drepturile fundamentale. Pe lângă invocarea hărțuirii, pe care instanța de trimitere o consideră neîntemeiată, domnul Palacios afirmă că a fost victima unei discriminări pentru motivul că a împlinit vârsta de 65 de ani și atacă direct scrisoarea sa de concediere.

Instanța de trimitere observă că scrisoarea de concediere aplică Legea nr. 14/2005 și că întrebările adresate Curții vizează un singur punct, și anume conformitatea dispoziției tranzitorii unice cu dreptul comunitar.

#### **b. Întrebările preliminare**

- 1) Principiul egalității de tratament, care interzice orice discriminare pe motive de vârstă și care este consacrat la articolul 13 CE și la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, se opune unei legi naționale în temeiul căreia sunt considerate valabile clauzele de pensionare obligatorie care figurează în convențiile colective și care impun, ca unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit vârsta normală de pensionare și să îndeplinească celelalte criterii prevăzute de legislație în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv?



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

2) Principiul egalității de tratament, care interzice orice discriminare pe motive de vârstă și care este consacrat la articolul 13 CE și la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, obligă instanța națională să înlăture, în prezenta cauză, aplicarea respectivei dispoziții tranzitorii unice din Legea nr. 14/2005?"

### **c. Motivarea Curții de Justiție a Uniunii Europene**

Interzicerea oricărei discriminări pe motive de vârstă, precum cea instituită de Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală, în temeiul căreia sunt considerate valabile clauzele de pensionare obligatorie care figurează în convenții colective și care impun, ca unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit limita de vârstă pentru pensionare, stabilită de reglementarea națională la 65 de ani, și să îndeplinească celelalte criterii în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv, atunci când:

- respectiva măsură, deși întemeiată pe vârstă, este justificată în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul legislației naționale, de un obiectiv legitim privind politica de ocupare a forței de muncă și piața muncii și
- mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv de interes general nu par necorespunzătoare și inutile în acest sens.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 2. THE INCORPORATED TRUSTEES OF THE NATIONAL COUNCIL ON AGEING (AGE CONCERN ENGLAND) ÎMPOTRIVA SECRETARY OF STATE FOR BUSINESS, ENTERPRISE AND REGULATORY REFORM CAUZA C-388/07

---

Cererea a fost formulată în cadrul unei acțiuni prin care se contestă legalitatea transpunerii Directivei 2000/78 în Regatul Unit, introdusă de The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) împotriva Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (secretarul de stat pentru comerț, întreprinderi și reforma legislației).

### a. Situația de fapt

The National Council on Ageing (Age Concern England) (denumită în continuare „Age Concern England”) este o asociație caritativă al cărei obiect de activitate este promovarea bunăstării persoanelor în vârstă. Prin acțiunea cu care a sesizat instanța de trimitere, Age Concern England contestă legalitatea articolului 3 alineatul (1) și a articolului 7 alineatul (4), precum și a articolului 30 din regulament, pentru motivul că acestea nu constituie o transpunere corectă a Directivei 2000/78. În esență, asociația afirmă că, prin prevederea la articolul 30 a unei excepții la principiul nediscriminării atunci când motivul de concediere a unui salariat în vârstă de cel puțin 65 de ani este pensionarea, regulamentul încalcă articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, precum și principiul proporționalității.

În fața instanței de trimitere, autoritățile Regatului Unit au susținut că, în conformitate cu considerentul (14) al Directivei 2000/78, potrivit căruia directiva



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

„nu aduce atingere dispozițiilor naționale de stabilire a vârstei de pensionare”, dispozițiile din regulamentul în cauză în acțiunea principală nu intră în domeniul său de aplicare. În subsidiar, autoritățile au susținut că dispozițiile respective sunt conforme cu articolul 6 din Directiva 2000/78.

### **b. Întrebările preliminare**

În ceea ce privește vârsta națională de pensionare și domeniul de aplicare al directivei:

- 1) Se extinde domeniul de aplicare al directivei la dispozițiile naționale care permit angajatorilor să concedieze angajații în vârstă de 65 de ani sau mai mult pe motive de pensionare?
- 2) Se extinde domeniul de aplicare al directivei la dispozițiile naționale care permit angajatorilor să concedieze angajații în vârstă de 65 de ani sau mai mult pe motive de pensionare, atunci când aceste dispoziții au fost introduse după adoptarea directivei?
- 3) În lumina răspunsurilor la întrebările [de mai sus]:
  - articolul 109 și/sau articolul 156 din Legea din 1996 și/sau
  - articolele 30 și 7 [din regulament] coroborate cu anexele 8 și 6 la regulament constituie dispoziții naționale de stabilire a vârstei de pensionare în sensul considerentului (14)?





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În ceea ce privește definiția discriminării directe pe criterii de vârstă [, în special motivul de] justificare[:]

- 4) Articolul 6 alineatul (1) din directivă permite statelor membre să adopte o legislație care prevede că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare dacă aceasta este menită să fie o măsură proporțională pentru atingerea unui scop legitim sau articolul 6 alineatul (1) impune statelor membre să definească tipurile de tratamente diferențiate care pot fi justificate în acest fel printr-o listă sau printr-o altă măsură similară prin forma și prin conținutul său cu [acest] articol 6 alineatul (1)?

În ceea ce privește condițiile justificării discriminării directe și indirecte:

- 5) Există vreo diferență practică semnificativă și, în caz afirmativ, care este aceasta, între condițiile justificării prevăzute la articolul 2 alineatul (2) din directivă în legătură cu discriminarea indirectă și condițiile justificării prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din directivă în legătură cu discriminarea directă pe criterii de vârstă?"

### **c. Motivarea Curții de Justiție a Uniunii Europene**

- 1) O reglementare națională precum cea prevăzută la articolul 3, la articolul 7 alineatele (4) și (5), precum și la articolul (30) din Regulamentul din 2006 privind egalitatea în materie de încadrare în muncă (vârstă) [Employment



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Equality (Age) Regulations 2006] intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

- 2) Articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei măsuri naționale care, precum articolul 3 din regulamentul în cauză în acțiunea principală, nu conține o enumerare precisă a obiectivelor care justifică o derogare de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă. Totuși, articolul 6 alineatul (1) oferă posibilitatea de a deroga de la acest principiu numai măsurilor justificate de obiective legitime de politică socială, precum cele în legătură cu politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale. Este de competența instanței naționale să verifice dacă reglementarea în cauză în acțiunea principală corespunde unui astfel de obiectiv legitim și dacă autoritatea legislativă sau de reglementare națională putea în mod legitim să considere, având în vedere marja de apreciere de care dispun statele membre în materie de politică socială, că mijloacele alese erau corespunzătoare și necesare pentru realizarea acestui obiectiv.
- 3) Articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 acordă statelor membre posibilitatea de a prevedea, în dreptul național, anumite forme de diferență de tratament pe motive de vârstă atunci când acestea sunt justificate „în mod obiectiv și rezonabil” de un obiectiv legitim, precum politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale, iar mijloacele



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Acest articol impune statelor membre să stabilească legitimitatea obiectivului invocat cu titlu de justificare în limita unui standard ridicat aplicabil în materie de probațiune. Nu trebuie acordată o importanță specială faptului că termenul „în mod rezonabil”, utilizat în cadrul articolului 6 alineatul (1) din această directivă, nu figurează la articolul 2 alineatul (2) litera (b) din directivă.

### **3. CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING ÎMPOTRIVA FIRMA FERYN NV. CAUZA C-54/08**

---

Cererea a fost formulată în cadrul unui litigiu între Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrul pentru egalitatea de șanse și lupta împotriva rasismului), reclamant în acțiunea principală, pe de o parte, și societatea Firma Feryn NV (denumită în continuare „Feryn”), pârâtă în acțiunea principală, pe de altă parte, ca urmare a declarațiilor unuia dintre directorii acesteia din urmă, care a afirmat în mod public că societatea sa nu dorește să recruteze persoane numite „alohtone”.

#### **a. Situația de fapt**

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, care este organismul belgian desemnat, în aplicarea articolului 13 din Directiva 2000/43,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

pentru a promova egalitatea de tratament, a solicitat instanțelor belgiene pentru litigii de muncă să constate că societatea Feryn, specializată în vânzarea și în instalarea de uși basculante și secționale, a aplicat o politică discriminatorie la angajare.

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding se întemeiază pe declarațiile publice ale directorului acestei întreprinderi, potrivit cărora, în esență, întreprinderea sa urmărea să recruteze instalatori, dar că aceasta nu putea să angajeze „alohtoni” din cauza reticenței clienților de a le permite accesul pe durata lucrărilor în locuința lor privată.

Prin Ordonanța din 26 iunie 2006, voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel (președintele Tribunalului pentru Litigii de Muncă din Bruxelles) a respins cererea Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, arătând, printre altele, că nu existau nici probe, nici prezumții în sensul că o persoană a candidat pentru un post și nu a fost angajată din cauza originii sale etnice.

#### **b. Întrebările preliminare**

1) Se poate vorbi de o discriminare directă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/43 [...] atunci când un angajator declară în mod public, după ce a plasat o ofertă de muncă ostensibilă:

*«Trebuie să răspund exigențelor clienților mei. Dacă îmi spuneți „vreau cutare produs sau vreau așa ori așa”, iar eu vă răspund „nu fac eu asta, vi-i trimit pe oamenii aceia”, dumneavoastră îmi veți răspunde „atunci nici eu nu vă cumpăr ușa”. Aș ajunge să dau faliment. Trebuie să răspundem exigențelor clienților. Nu*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

*este treaba mea. Nu eu am creat problema aceasta în Belgia. Eu vreau ca întreprinderea mea să funcționeze și să realizez cifra de afaceri la sfârșitul anului și cum ajung la acest rezultat ... Ca să îl obțin trebuie să mă conformez dorințelor clientului!»[?]*

2) Pentru constatarea unei discriminări directe care afectează accesul la o muncă remunerată, este suficient să se constate aplicarea de către angajator a unor criterii de selecție direct discriminatorii?

3) La examinarea eventualului caracter discriminatoriu al politicii de recrutare a unui angajator, se poate ține seama de faptul că o societate aflată în relație cu angajatorul nu a angajat decât muncitori autohtoni pentru a constata o discriminare directă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/43 [...]?

4) Ce trebuie înțeles prin «fapte care permit să se prezume existența unei discriminări directe sau indirecte» prevăzute la articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43 [...]? Care este gradul de exigență de care trebuie să dea dovadă o instanță națională în aprecierea faptelor care pot da naștere unei prezumții de discriminare?

a) În ce măsură unele fapte de discriminare anterioare (declarație publică a unor criterii de selecție direct discriminatorii în luna aprilie 2005) constituie «fapte care permit să se prezume existența unei discriminări directe sau indirecte», avute în vedere la articolul 8 alineatul (1) din Directiva [2000/43]?

b) O discriminare constatată în luna aprilie 2005 (declarație publică în aprilie 2005) poate constitui ulterior o prezumție de continuare a unei politici de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- angajare direct discriminatorii? Ținând seama de faptele din acțiunea principală, pentru a da naștere prezumției (potrivit căreia un angajator a aplicat și continuă să aplice o politică de discriminare la angajare) este suficient că în luna aprilie 2005, ca răspuns la întrebarea dacă, în calitate de angajator, acesta nu aplică același tratament alohtonilor și autohtonilor și dacă, prin urmare, nu este puțin rasist, acesta răspunde în public: «Trebuie să răspund exigențelor clienților mei. Dacă îmi spuneți „vreau cutare produs sau vreau așa ori așa”, iar eu vă răspund „nu fac eu asta, vi-i trimit pe oamenii aceia”, dumneavoastră îmi veți răspunde „atunci nici eu nu vă cumpăr ușa”. Aș ajunge să dau faliment. Trebuie să răspundem exigențelor clienților. Nu este treaba mea. Nu eu am creat problema aceasta în Belgia. Eu vreau ca întreprinderea mea să funcționeze și să realizez cifra de afaceri la sfârșitul anului și cum ajung la acest rezultat ... Ca să îl obțin trebuie să mă conformez dorințelor clientului!»[?]
- c) Ținând seama de faptele din acțiunea principală, un comunicat de presă comun emanând de la angajator și de la autoritatea națională de luptă împotriva discriminării, comunicat în cuprinsul căruia asemenea fapte discriminatorii sunt recunoscute cel puțin în mod implicit, poate da naștere unei asemenea prezumții?
- d) Faptul că un angajator nu angajează montori alohtoni poate da naștere unei prezumții de discriminare indirectă în cazul în care acesta a trebuit să facă față cu câțva timp în urmă unor mari probleme de recrutare a montorilor și, potrivit declarațiilor publice ale acestuia, clientela sa nu colaborează cu plăcere cu montorii alohtoni?



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- e) Un singur fapt este suficient pentru a da naștere unei astfel de prezumții de discriminare?
- f) Ținând seama de faptele din acțiunea principală, o prezumție de discriminare făcută de angajator poate fi dedusă din simplul fapt al angajării în exclusivitate de montori autohtoni de către o societate afiliată a angajatorului?

5) De câtă exigență trebuie să dea dovadă o instanță națională în aprecierea probei contrare care trebuie produsă în cazul unei prezumții de discriminare în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43 [...] ? O prezumție de discriminare în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43 [...] poate fi răsturnată prin unica și simpla declarație a angajatorului dată presei, potrivit căreia acesta nu acționează sau nu mai acționează în manieră discriminatorie și că montorii alohtoni sunt bineveniți; și/sau prin simpla declarație a angajatorului potrivit căreia la el, cu excepția cazului societății-surori, toate posturile vacante de montori au fost ocupate și/sau prin afirmația potrivit căreia a fost angajată o femeie de serviciu tunisiană; și/sau prezumția poate fi răsturnată numai prin angajarea efectivă de montori alohtoni, ținând seama de faptele din acțiunea principală, și/sau prin respectarea angajamentelor asumate în cuprinsul unui comunicat de presă comun?

6) Ce trebuie înțeles prin sancțiuni «efective, proporționale și care să descurajeze discriminarea» în sensul articolului 15 din Directiva 2000/43 [...] ? Cerința de la articolul 15 din Directiva 2000/43 [...] permite oare instanței naționale să se limiteze la simpla constatare a existenței unei discriminări directe,



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

ținând seama de faptele din acțiunea principală? Sau această cerință impune instanței naționale pronunțarea unei ordonanțe prin care se dispune încetarea, astfel cum prevede dreptul național? Ținând seama de faptele din acțiunea principală, în ce măsură instanța națională trebuie în continuare să dispună publicarea hotărârii care urmează a fi pronunțată, cu titlu de sancțiune eficace, proporțională și care să descurajeze discriminarea?"

### c. Motivarea Curții de Justiție a Uniunii Europene

1) Faptul că un angajator declară public că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială constituie o discriminare directă la angajare, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, întrucât astfel de declarații sunt de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, sunt de natură să împiedice accesul acestora la piața muncii.

2) Declarațiile publice prin care un angajator informează că, în cadrul politicii sale de recrutare, nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială sunt suficiente pentru a se prezuma, în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, existența unei politici de angajare direct discriminatorii. Acestui angajator îi incumbă, așadar, obligația de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament. El poate face acest lucru demonstrând că practica reală de angajare a întreprinderii nu corespunde declarațiilor sale. Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

faptele reproșate sunt dovedite și să aprecieze dacă elementele prezentate în sprijinul afirmațiilor angajatorului menționat, potrivit cărora acesta nu a încălcat principiul egalității de tratament, sunt suficiente.

3) Articolul 15 din Directiva 2000/43 impune ca, și atunci când nu există o victimă identificabilă, sancțiunile care se aplică în cazul încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate pentru transpunerea acestei directive să fie eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea.

**GABRIELLE DEFRENNE C. SOCIETĂȚII ANONIME BELGIENE DE  
NAVIGAȚIE AERIANĂ SABENA.  
CAUZA C-149/77**

---

Cererea fost adresată în cadrul unei acțiuni introduse în fața instanțelor belgiene ale muncii de către reclamanta în acțiunea principală, Gabrielle Defrenne, fostă stewardesă, împotriva Societății belgiene de navigație aeriană Sabena, urmare a concedierii sale intervenite, conform termenilor contractului său de muncă, în momentul în care ea atingea limita de vârstă de 40 de ani.

Defrenne introdusese la început, în temeiul art. 119 din Tratatul CEE, în fața Tribunalului Muncii din Bruxelles, o acțiune tinzând să obțină condamnarea la plată a Sabena:

a) a unei indemnizații pentru faptul că ea suferise, ca lucrător de sex feminin, în materie de remunerație, o discriminare în raport cu colegii săi de sex masculin, îndeplinind aceeași muncă în calitate de comis de bord;

b) a unui supliment de indemnizație de sfârșit de carieră, reprezentând diferența între indemnizația efectiv primită de ea la plecarea sa și indemnizația



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

pe care ar fi avut-o un comis de bord în vârstă de 40 de ani și de aceeași vechime declarat inapt în serviciu;

c) a daunelor-interese în recuperarea prejudiciului suferit de reclamantă în materie de pensie.

Prin hotărârea din 17 decembrie 1970, Tribunalul Muncii a declarat această acțiune nefondată în ansamblul ei.

Statuând asupra apelului înaintat de reclamantă, Cour du travail de la Bruxelles, prin hotărârea din 23 aprilie 1975, a confirmat hotărârea dată în prima instanță asupra capetelor de cerere 2 și 3.

În vederea statuării asupra primului capăt de cerere, ea a adresat Curții de Justiție două întrebări preliminare, care fac obiectul hotărârii 43/75, din 8 aprilie 1976 (Rec. p. 455).

În urma acestei decizii preliminare, prin hotărârea din 24 noiembrie 1976, Cour du travail a admis reclamantei restanțele de remunerație solicitate, pentru o sumă de 12.716 FB, la care s-au adăugat daunele-interese și cheltuieli.

Defrenne făcând recurs în casație împotriva hotărârii Curții de muncă, în ceea ce privește capetele de cerere respinse, Curtea de casație a sesizat, la rândul său, Curtea de justiție în virtutea art. 177 din Tratat.

Mai trebuie amintit și că, în același context, Defrenne introdusese, în fața Consiliului de stat belgian, un recurs împotriva hotărârii Royal Belge din 3 noiembrie 1969 privitor la pensiile pentru limită de vârstă ale personalului navigant din aviația civilă, referindu-se, în particular, la validitatea unei dispoziții a acestei hotărâri care exclude stewardesele de la regimul în cauză.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În ceea ce-l privește, Consiliul de stat a adresat Curții de Justiție întrebări privind interpretarea art. 119 din Tratat, care fac obiectul hotărârii C-80/70 din 25 mai 1971 (Rec. p. 445).

În vederea rezolvării punctelor de litigiu de care ea este acum sesizată, Curtea de casație a adresat o întrebare preliminară, redactată în două ramuri, care impune răspunsuri distincte în ceea ce privește, pe de o parte, determinarea câmpului de aplicare al art. 119 din Tratat, iar, pe de altă parte, existența eventuală a unui principiu general al dreptului comunitar vizând eliminarea discriminărilor între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin în materie de condiții de muncă și de muncă, altele decât remunerația propriu-zisă.

Cu privire la prima ramură a întrebării, privind câmpul de aplicare al art. 119 din Tratatul CEE

Prima ramură a întrebării adresată de Curtea de casație vizează a ști dacă principiul egalității remunerațiilor consacrat de art. 119 poate fi interpretat ca vizând, în mod general, egalitatea condițiilor de muncă aplicabile lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, astfel încât ar constitui o discriminare interzisă de dispoziția citată introducerea, în contractul de muncă al unei stewardese a unei clauze fixând un termen acestui contract când acest lucrător atinge vârsta de 40 de ani, în vreme ce, în mod constant, contractul comișilor de bord de sex masculin, îndeplinind aceeași muncă, nu este afectat de un astfel de termen.

Conform reclamantei, art. 119 ar trebui interpretat larg, în sensul că nu ar fi decât o materializare specifică a unui principiu general nediscriminării care ar fi găsit multiple expresii în Tratat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În particular, clauza litigioasă a contractului de muncă al stewardeselor, fixând pentru ele o vârstă limită de 40 de ani, ar fi o încălcare a regulii nediscriminării a art. 119 pe motiv că, pe de o parte, un lucrător de sex feminin nu s-ar putea bucura de o remunerație egală cu cea a lucrătorilor de sex masculin decât cu condiția să fie, în prealabil, respectată egalitatea condițiilor de muncă și că, pe de altă parte, limita de vârstă impusă de contractul de muncă stewardeselor ar avea efecte pecuniare prejudiciabile în materie de remunerație la sfârșit de carieră și de pensie.

Câmpul de aplicare al art. 119 trebuie determinat în cadrul sistemului dispozițiilor sociale ale Tratatului, reunite în capitolul format de art. 17 și următorul.

Condițiile de muncă sunt avute în vedere în generalitatea lor de art. 117 și 118, în perspectiva unei armonizări a sistemelor sociale ale statelor membre și a unei apropieri de legislațiile lor în acest domeniu.

Eliminarea discriminărilor bazate pe sexul lucrătorilor face indubitabil parte din acest program de politică socială și legislativă, precizat în anumite aspecte de rezoluția Consiliului din 21 ianuarie 1974 (JO N C 13, p. 1).

Aceasta este și concepția care inspiră Directiva Consiliului nr. 76/207, din 9 februarie 1976, privind punerea în practică a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la locuri de muncă, la formarea și la promovarea profesionale și condițiile de muncă (JO N L 39, p. 40).

În contrast cu dispozițiile cu caracter programatic ale art. 117 și 118, art. 119, limitat la problema discriminărilor în materie salarială între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, constituie o regulă specială, a cărei aplicare este legată de date precise.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În aceste condiții, nu am putea extinde câmpul de aplicare al acestui articol la elemente ale relației de muncă altele decât cele pe care el le-a avut explicit în vedere.

În particular, faptul că determinarea anumitor condiții de muncă – precum fixarea unei limite de vârstă particulară – poate avea consecințe pecuniare nu este un motiv suficient pentru a introduce astfel de condiții în câmpul de aplicare al art. 119, bazat pe legătura strânsă care există între natura prestației și suma salariului.

Este cu atât mai mult astfel cu cât criteriul de referință care este la baza art. 119 – caracterul comparabil al prestațiilor de muncă furnizate de lucrătorii unuia sau celuilalt sex – este un factor față de care toți lucrătorii se găsesc, prin ipoteză, într-o situație de paritate, în vreme ce aprecierea celorlalte condiții de muncă face să intervină, în diverse privințe, factori legați de sexul lucrătorilor, ținând cont de condiția particulară a femeii în procesul de muncă.

De aceea, nu am putea extinde înțelesul termenilor art. 119 astfel încât, pe de o parte, să compromită aplicabilitatea directă care trebuie recunoscută acestei dispoziții în domeniul său propriu, și, pe de altă parte, să intervină într-un domeniu rezervat, de art. 117 și 118, aprecierii autorităților vizate.

Trebuie deci răspuns la prima parte a întrebării că art. 119 din Tratat - nu ar putea fi interpretat ca prescriind, în afară de egalitatea remunerațiilor, și egalitatea celorlalte condiții de muncă aplicabile lucrătorilor de sex masculin și cei de sex feminin.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Cu privire la a doua parte a întrebării, referitor la existența unui principiu general interzicând discriminările pe motiv de sex în materie de condiții de muncă

Prin a doua parte, se întrebă dacă, în afara dispozițiilor specifice ale art. 119, există în dreptul comunitar un principiu general interzicând discriminările bazate pe sex în materie de condiții de muncă ale lucrătorilor de sex masculin și cei de sex feminin.

Curtea a constatat deja de mai multe ori că respectarea drepturilor fundamentale ale persoanei umane face parte dintre principiile generale ale dreptului comunitar al cărui respect are drept misiune să-l asigure.

Nu s-ar putea pune la îndoială faptul că eliminarea discriminărilor bazate pe sex face parte din aceste drepturi fundamentale.

De altfel, aceleași concepții sunt recunoscute de Carta socială europeană, din 18 noiembrie 1961, și prin Convenția 111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii, privind discriminarea în materie de muncă și de profesie.

Trebuie arătat în această privință că, în hotărârile sale 20/71, Sabbatini - Bertoni, din 7 iunie 1972 (Rec. p. 345) și 21/74, Airola, din 20 februarie 1975 (Rec. p. 221), Curtea a recunoscut necesitatea de a asigura egalitatea în materie de condiții de muncă între lucrătorii masculini și feminini, angajați de însăși Comunitatea Europeană, în cadrul statutului funcționarilor.

Dimpotrivă, în ceea ce privește raporturile de muncă supuse dreptului național, Comunitatea nu-și asumase, în timpul faptelor supuse aprecierii instanțelor belgiene, nicio funcție de simbol și de garanție a respectării principiului egalității între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin în materie de condiții de muncă, altele decât remunerațiile.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În vremea considerată, așa cum a fost indicat mai sus, nu existau în cadrul dreptului comunitar decât dispozițiile cu caracter programatic, formulate de art. 117 și 118 din Tratat, privind dezvoltarea generală a bunăstării sociale, mai ales în ce privește condițiile de muncă și de viață.

Rezultă de aici că situația supusă aprecierii instanțelor belgiene provine din dispozițiile și principiile de drept intern și internațional în vigoare în acest stat membru.

Trebuie deci răspuns la a doua parte a întrebării - în timpul faptelor care sunt la originea litigiului din acțiunea principală nu exista, în ce privește raporturile de muncă supuse dreptului național, nicio regulă de drept comunitar interzicând discriminările între lucrătorii masculini și feminini în materie de condiții de muncă, altele decât regimul remunerațiilor vizat de art. 119 din Tratat.

**URSULA VOß ÎMPOTRIVA LAND BERLIN**  
**CAUZA C-300/06**

---

Cererea a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Voß, pe de o parte, și Land Berlin, pe de altă parte, în legătură cu remunerarea orelor suplimentare efectuate de aceasta, care este angajată cu fracțiune de normă.

#### **a. Situația de fapt**

Doamna Voß este o funcționară angajată a Land Berlin în calitate de cadru didactic. În perioada 15 iulie 1999-29 mai 2000, aceasta și-a exercitat activitatea profesională cu fracțiune de normă, reprezentând 23 de ore de curs pe săptămână. Numărul de ore de curs pe care trebuia să le efectueze un cadru didactic angajat cu normă întreagă se ridica în acea perioadă la 26,5 ore.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Între 11 ianuarie și 23 mai 2000, doamna Voß a efectuat în fiecare lună între 4 și 6 ore de curs suplimentare în raport cu programul său individual de lucru.

Remunerația încasată de doamna Voß pentru această perioadă s-a ridicat la 1075,14 DM. Potrivit instanței de trimitere, remunerația încasată pentru același număr de ore de muncă de un cadru didactic angajat cu normă întreagă se ridică în aceeași perioadă la 1616,15 DM.

Instanța de trimitere explică acest rezultat prin faptul că orele de muncă efectuate de reclamanta din acțiunea principală în afara programului său individual de lucru și în limita duratei normale de muncă cu normă întreagă, care au statutul de ore suplimentare, au fost plătite la un tarif orar inferior celui aplicabil orelor de muncă corespunzătoare efectuate de un cadru didactic cu normă întreagă, care sunt cuprinse în programul individual de lucru al acestuia.

Instanța de trimitere a constatat astfel că, în cursul lunilor ianuarie-mai ale anului 2000, la același volum de muncă, reclamanta din acțiunea principală a fost remunerată la un nivel mai scăzut decât un cadru didactic angajat cu normă întreagă.

Doamna Voß a solicitat, pentru calcularea remunerației orelor suplimentare pe care le-a efectuat în limita a 26,5 de ore de curs săptămânal, aplicarea aceleiași tarif orar precum cel corespunzător orelor efectuate de cadrele didactice cu normă întreagă în cadrul programului lor normal de lucru, în locul tarifului orar prevăzut de MVergV pentru orele suplimentare.

Întrucât această cerere a fost respinsă de landul Berlin, doamna Voß a introdus o acțiune împotriva acestei decizii de respingere la Verwaltungsgericht, acțiune admisă de această instanță. Landul Berlin a formulat recurs la





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Bundesverwaltungsgericht împotriva hotărârii prin care a fost admisă acțiunea respectivă.

#### **b. Întrebările preliminare**

Articolul 141 CE se opune unei reglementări naționale potrivit căreia nivelul de remunerare a orelor suplimentare este același pentru funcționarii care lucrează cu normă întreagă și pentru cei care lucrează cu fracțiuni de normă, această remunerație fiind inferioară părții din salariul unui funcționar cu normă întreagă corespunzătoare unei durate de muncă identice, efectuată în cadrul timpului său de muncă normal, atunci când angajații cu fracțiuni de normă sunt în majoritate femei?"

#### **c. Motivarea Curții de Justiție a Uniunii Europene**

Articolul 141 CE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în materie de remunerare a funcționarilor, de natura celei în cauză în acțiunea principală, care, pe de o parte, definește orele suplimentare efectuate atât de funcționarii angajați cu normă întreagă, cât și de cei angajați cu fracțiuni de normă ca orele pe care aceștia le efectuează în afara programului lor individual de lucru și, pe de altă parte, stabilește o remunerație pentru aceste ore la un tarif inferior tarifului orar aplicat orelor efectuate în limita programului individual de lucru, astfel încât funcționarii cu fracțiuni de normă sunt remunerați la un nivel mai scăzut decât funcționarii cu normă întreagă în ceea ce privește orele pe care aceștia le efectuează în afara programului lor individual și în limita numărului de ore care trebuie efectuate de un funcționar cu normă întreagă în cadrul programului său în cazul în care:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- din ansamblul lucrătorilor cărora li se aplică reglementarea respectivă este afectat un procent considerabil mai ridicat de lucrători de sex feminin;
- diferența de tratament nu este justificată de factori obiectivi și străini oricărei discriminări bazate pe sex.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## B. informarea și consultarea lucrătorilor

---

### I. DIRECTIVELE UNIUNII EUROPENE ÎN MATERIE

---

#### 1. DIRECTIVA 91/533 CEE PRIVIND OBLIGAȚIA ANGAJATORULUI DE A INFORMA LUCRĂTORII ASUPRA CONDIȚIILOR APLICABILE CONTRACTULUI SAU RAPORTULUI DE MUNCĂ

---

Această directivă a fost adoptată cu scopul de a proteja interesele lucrătorilor salariați cu privire la obținerea unui document care să conțină informații referitoare la elementele esențiale ale contractului sau raportului lor de muncă. În plus, cu ocazia expatrierii lor, lucrătorilor trebuie să li se furnizeze informații suplimentare, legate de condițiile detașării lor.

##### Domeniul de aplicare

Potrivit art. 1 din Directivă, aceasta se aplică fiecărui lucrător salariat care a încheiat un contract sau se află într-un raport de muncă, definit ca atare de legislația fiecărui stat membru. Totuși, statele membre au posibilitatea de a prevedea că obligația de informare nu trebuie îndeplinită față de anumite categorii de lucrători, sub condiția ca această decizie să fie justificată de motive obiective. Categoriile de lucrători la care am făcut referire sunt următoarele:

- cei care au un contract de muncă a cărei durată totală nu depășește o lună, iar durata săptămânală a timpului de lucru nu depășește 8 ore;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- cei care prestează munca cu caracter ocazional sau special.

### **Mijloacele de informare a salariaților**

Directiva reglementează mai multe mijloace de informare<sup>22</sup> a salariaților, și anume:

- contract de muncă scris;
- scrisoare de angajare;
- unul sau mai multe documente scrise;
- declarație scrisă semnată de angajator- această modalitate de informare a salariaților asupra elementelor esențiale ale raporturilor de muncă se va aplica în cazul în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de a le furniza acestora unul din documentele menționate mai sus în termen de 2 luni de la începerea activității.

Obligația de informare trebuie îndeplinită în termen de maxim două luni de la data începerii activității de către salariați. În situația în care raportul de muncă încetează înainte de expirarea termenului de 2 luni de la data începerii activității, obligația de informare trebuie adusă la îndeplinire anterior expirării termenului.

Orice modificare a elementelor care fac obiectul obligației de informare a angajatorului trebuie adusă la cunoștința salariaților, prin intermediul unui document scris ce emană de la angajator, în termen de cel mult o lună de la data la care respectiva modificare își produce efectele.

---

<sup>22</sup> Art. 3 din Directiva 91/533 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### **Obiectul obligației de informare**

Angajatorul trebuie să aducă la cunoștința salariaților elementele esențiale ale contractului sau raportului său de muncă. Astfel, informarea trebuie să se refere cel puțin la următoarele elemente<sup>23</sup>:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă, iar în lipsa unui loc de muncă fix sau predominant, principiul conform căruia salariatul muncește în diferite locuri de muncă, precum și sediul sau domiciliul angajatorului;
- c) titlul, gradul, calitatea sau categoria locului de muncă ori caracterizarea sau descrierea sumară a muncii;
- d) data la care începe să-și producă efectele contractul sau raportul de muncă;
- e) durata previzibilă (pentru contractul sau raportul de muncă temporar);
- f) durata concediului de odihnă plătit, iar în cazul în care nu este posibilă determinarea acesteia, modalitățile de atribuire și determinare;
- g) durata preavizului în cazul încetării contractului sau a raportului de muncă, iar în cazul în care nu este posibilă determinarea acestuia, modalitățile de determinare;
- h) remunerația de bază inițială, alte elemente constitutive și periodicitatea plății acestuia;
- i) durata normală a zilei sau săptămânii de lucru;
- j) dacă este cazul, convențiile colective și/sau acordurile colective aplicabile, iar în cazul altor convenții colective decât cele încheiate la

---

<sup>23</sup> Art. 2 din Directiva 91/533 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

nivelul întreprinderii, organele sau instituțiile paritare participante la încheiere.

În ceea ce îi privește pe lucrătorii care urmează să își desfășoare activitatea și într-un stat membru altul decât cel al cărui legislație guvernează contractul de muncă, informarea are ca obiect și cel puțin elementele suplimentare următoare<sup>24</sup>:

- a) durata muncii prestate în străinătate;
- b) devizul în baza căruia se plătește remunerația;
- c) după caz, avantajele în bani sau în natură legate de "expatriere";
- d) după caz, condițiile de repatriere a lucrătorului.

Această reglementare nu se aplică dacă durata muncii prestate în străinătate nu depășește o lună.

Directiva, în art. 8, prevede că statele membre trebuie să ia măsurile necesare astfel încât orice lucrător ce consideră că i-au fost încălcate drepturile conținute de de actul comunitar să își poată urmări drepturile pe cale judiciară.

## **2. DIRECTIVA 2002/14 CE DE STABILIRE A UNUI CADRU GENERAL DE INFORMARE ȘI CONSULTARE A LUCRĂTORILOR DIN COMUNITATEA EUROPEANĂ**

---

Această directivă a fost adoptată în vederea punerii în aplicare a dispozițiilor cuprinse în Tratatul de instituire a Comunității Europene, precum și în Carta

---

<sup>24</sup> Art. 4 din Directiva 91/533 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, potrivit căreia informarea, consultarea și participarea lucrătorilor trebuie dezvoltate în modalități adecvate.

De asemenea, a fost subliniată necesitatea consolidării dialogului social și promovării încrederii reciproce în cadrul întreprinderilor<sup>25</sup>, în scopul:

- facilitării accesului lucrătorilor la formare în cadrul întreprinderii;
- anticipării riscurilor;
- organizării flexibile a muncii;
- implicării salariaților în funcționarea întreprinderii, sporindu-i în acest mod competitivitatea.

Informarea și consultarea lucrătorilor cu privire la situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderilor dobândește o importanță crucială în cazul în care din evaluarea angajatorului reiese faptul că locurile de muncă din întreprindere sunt amenințate și se impune efectuarea unor restructurări. Astfel, într-o asemenea situație pot fi luate măsuri preventive, ce vizează dezvoltarea competențelor lucrătorilor, mărirea capacității de reinserție profesională a acestora, precum și adaptabilității lor.

### **Domeniul de aplicare**

Directiva acordă statelor membre un drept de opțiune în ceea ce privește stabilirea domeniului său de aplicare. Astfel, potrivit art. 3, directiva se poate aplica, în conformitate cu opțiunile făcute de statele membre:

- întreprinderilor care încadrează cel puțin 50 de lucrători într-un stat membru sau

---

<sup>25</sup> Motivul 7 din expunerea de motive a Directivei 2002/14 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- unităților care încadrează cel puțin 20 de lucrători într-un stat membru.

Stabilirea modalităților concrete în care urmează a fi efectuată informarea și consultarea lucrătorilor este lăsată la latitudinea statelor membre, directiva reglementând<sup>26</sup>:

- domeniile care trebuie să facă obiectul informării și consultării și
- condițiile în care trebuie să aibă loc informarea și consultarea.

#### **a. Domeniile care trebuie să facă obiectul informării și consultării**

- informarea privind evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii sau unității;
- informarea și consultarea cu privire la situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii sau unității, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- informarea și consultarea cu privire la deciziile care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale

#### **b. Condițiile în care trebuie să aibă loc informarea și consultarea**

<sup>26</sup> Art. 4 din Directiva 2002/14 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Informarea trebuie să aibă loc într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător, de natură a permite reprezentanților lucrătorilor să examineze și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

Consultarea trebuie să aibă loc:

- într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător;
- la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;
- pe baza informațiilor furnizate de angajator și avizului pe care reprezentanții lucrătorilor au dreptul să îl formuleze;
- astfel încât să permită reprezentanților lucrătorilor să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula;
- în vederea obținerii unui acord asupra deciziilor care se încadrează în competențele angajatorului.

### **Informații confidențiale**

Directiva prevede că statele membre au obligația de a lua măsurile necesare astfel încât atât reprezentanții salariaților, cât și experții care îi asistă, să nu aibă dreptul de a divulga lucrătorilor sau terților informații care le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație, stabilită în sarcina reprezentanților salariaților și a experților care îi asistă, trebuie să-și producă



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

efectele indiferent de locul unde aceștia se află și de faptul că le-a expirat mandatul.

Prin excepție, în anumite situații, statele membre pot prevedea că angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau unității.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### **3. DIRECTIVA 2009/38 PRIVIND INSTITUIREA UNUI COMITET EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE SAU A UNEI PROCEDURI DE INFORMARE ȘI CONSULTARE A LUCRĂTORILOR ÎN ÎNTREPRINDERILE ȘI GRUPURILE DE ÎNTREPRINDERI DE DIMENSIUNE COMUNITARĂ**

---

Directiva 2009/38 a reformat Directiva 94/45 CE din motive de claritate pe de o parte, și, pe de altă parte, datorită faptului că se impunea modernizarea legislației comunitare în materie de informare și consultare a lucrătorilor la nivel transnațional, cu scopul de a asigura respectarea efectivă a drepturilor la informare și consultare a lucrătorilor la nivel transnațional, de a crește procentul comitetelor de întreprindere înființate și de a remedia insecuritatea juridică cauzată de anumite dispoziții din Directiva 94/45 CE<sup>27</sup>.

Potrivit art. 1 din Directivă, obiectivul său este acela la de îmbunătăți dreptul la informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară. În vederea îndeplinirii acestui scop, în fiecare întreprindere de dimensiune comunitară și în fiecare grup de întreprinderi de dimensiune comunitară se va institui un comitet european de întreprindere sau o procedură de informare și de consultare a lucrătorilor.

---

<sup>27</sup> Motivul 7 din expunerea de motive a Directivei 2009/38 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Prin *întreprindere de dimensiune comunitară*<sup>28</sup> trebuie să se înțeleagă orice întreprindere care angajează cel puțin 1000 de lucrători în statele membre și cel puțin 150 de lucrători în fiecare din cel puțin două state membre diferite.

*Grupul de întreprinderi*<sup>29</sup> desemnează un grup care cuprinde o întreprindere care exercită controlul și întreprindere controlate.

*Grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară*<sup>30</sup> înseamnă un grup de întreprinderi cu următoarele caracteristici:

- angajează cel puțin 1000 de lucrători în statele membre;
- cuprinde cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite;
- cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează cel puțin 150 de lucrători într-un alt stat membru.

*Conducerea centrală*<sup>31</sup> înseamnă conducerea centrală a întreprinderii de dimensiune comunitară sau, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, întreprinderea care exercită controlul.

<sup>28</sup> Art. 2 alin(1) lit. a) din Directivei 2009/38 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

<sup>29</sup> Art. 2 alin(1) lit. b) din Directiva 2009/38 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

<sup>30</sup> Art. 2 alin(1) lit. c) din Directiva 2009/38 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

<sup>31</sup> Art. 2 alin(1) lit. e) din Directiva 2009/38 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Directiva, în art. 3, definește și noțiunea de *întreprindere care exercită controlul*, precizând că aceasta este o întreprindere care poate exercita o influență dominantă asupra altei întreprinderi, în temeiul proprietății, participării financiare sau al regulilor care o reglementează. De asemenea, directiva instituie o prezumție simplă, potrivit căreia o întreprindere are capacitatea de a avea o influență dominantă asupra altei întreprinderi în cazul în care:

- deține majoritatea capitalului subscris al întreprinderii;
- dispune de majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de întreprindere;
- poate numi mai mult de jumătate din membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supervizare a întreprinderii.

### **Instituirea comitetului european de întreprindere**

Responsabilitatea creării condițiilor necesare pentru constituirea comitetului european de întreprindere aparține conducerii centrale, care are obligația de a obține și transmite către părțile interesate informațiile necesare deschiderii negocierilor. Aceste informații trebuie să vizeze în mod special date privind structura întreprinderii sau a grupului, precum și efectivele acestora.

În scopul constituirii comitetului european de întreprindere, se vor declanșa negocieri de către conducerea centrală, fie la inițiativa acesteia, fie la cererea scrisă a unui număr de cel puțin 100 de lucrători sau a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În vederea desfășurării negocierilor, se va constitui un organism special de negociere, ai cărui membri sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de lucrători angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de lucrători angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10 % din numărul de lucrători angajați în toate statele membre în ansamblu, sau o fracțiune din tranșa respectivă.

Conducerea centrală și organismul special de negociere vor coopera în scopul ajungerii la un acord cu privire la modalitățile de punere în aplicare a informării și consultării lucrătorilor. Acordul menționat trebuie să stabilească o serie de aspecte<sup>32</sup>, dintre care cele mai importante se referă la:

- întreprinderile membre ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară sau unitățile din întreprinderea de dimensiune comunitară, care sunt reglementate de acord;
- componența comitetului european de întreprindere, numărul membrilor, repartiția locurilor, ținând seama, în măsura posibilităților, de necesitatea unei reprezentări echilibrate a lucrătorilor în funcție de activități, categorii și sexe, și durata mandatului;
- atribuțiile și procedura de informare și de consultare a comitetului european de întreprindere,

<sup>32</sup> Art. 6 alin. (2) din Directiva 2009/38 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- locul, frecvența și durata reuniunilor comitetului european de întreprindere;
- data de intrare în vigoare a acordului și durata acestuia, modalitățile conform cărora acordul poate fi modificat sau denunțat, precum și cazurile în care acordul este renegociat și procedura de renegociere a acestuia inclusiv, după caz, atunci când intervin modificări ale structurii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Similar cu dispozițiile Directivei 2002/14 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, și Directiva 2009/39 conține prevederi cu privire la obligația membrilor organismului special de negociere de a nu divulga informații ce au caracter confidențial.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## II. JURISPRUDENȚA CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE

---

### RUBEN ANDERSEN ÎMPOTRIVA KOMMUNERNES LANDSFORENING CAUZA C-306/07

---

Cererea a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Andersen, pe de o parte, și Kommunernes Landsforening (Asociația Națională a Comunelor din Danemarca), acționând în calitate de reprezentant al comunei Slagelse (fosta comună Skælskør) (Danemarca), angajatorul domnului Andersen, pe de altă parte, referitor la aplicabilitatea în cazul acestuia din urmă a unei convenții colective care reglementează locurile de muncă din comunele daneze.

#### a. Reglementarea națională

Directiva 91/533 a fost transpusă în dreptul danez, pe de o parte, prin Legea codificată nr. 385 din 11 mai 1994 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile raportului de muncă (denumită în continuare „Legea privind certificatul de muncă”) și, pe de altă parte, prin convenții colective, printre care figurează Convenția colectivă referitoare la obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile raportului de muncă (scrisoarea de angajare) din 9 iunie 1993(denumită în continuare „Convenția KTO”).

#### **Legea privind certificatul de muncă**

În conformitate cu articolul 1 alineatul 3 din Legea privind certificatul de muncă, aceasta „nu se aplică în cazul în care o convenție colectivă prevede obligația angajatorului de a informa lucrătorul cu privire la condițiile aplicabile





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

raportului de muncă, iar convenția în cauză cuprinde clauze care corespund cel puțin dispozițiilor Directivei 91/533”.

Din decizia de trimitere rezultă că Legea privind certificatul de muncă nu condiționează exercitarea dreptului la o acțiune în justiție recunoscut lucrătorilor în cazul nerespectării de către angajator a obligațiilor care îi revin în privința informării lucrătorilor de notificarea angajatorului de către salariat în vederea comunicării de către acesta dintâi, în termen de 15 zile, a unei scrisori de angajare conforme cu cerințele Directivei 91/533.

### **Convenția KTO**

Astfel cum rezultă din decizia de trimitere, comunele din Danemarca aplică dispozițiile Convenției KTO tuturor lucrătorilor pe care îi angajează, indiferent dacă aceștia sunt sau nu sunt membri ai unui sindicat.

În conformitate cu Convenția KTO, în cazul în care o comună nu a redactat o scrisoare de angajare sau dacă aceasta cuprinde erori, comuna respectivă poate să redacteze o astfel de scrisoare sau să o corecteze într-un termen de 15 zile după ce a fost prevenită de către lucrător în legătură cu omisiunea sau cu erorile în cauză. În cazul în care angajatorul nu răspunde în acest termen, lucrătorul poate sesiza instanțele în scopul de a beneficia de drepturile care îi sunt recunoscute. Dreptul de a sesiza instanțele în conformitate cu Convenția KTO este recunoscut atât lucrătorilor afiliați, cât și celor care nu sunt afiliați unui sindicat și poate fi exercitat deopotrivă, în ambele cazuri, de organizațiile sindicale.

#### **b. Situația de fapt**



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În cursul anilor 1999-2001, domnul Andersen a beneficiat, în temeiul legislației daneze referitoare la politica socială, de cinci contracte de reinsertie profesională încheiate cu comuna Skælskør. Aceste contracte constituiau măsuri de ajutor social și aveau ca obiect misiuni care nu puteau fi efectuate în cadrul unui contract de muncă obișnuit. Titularilor unor astfel de contracte li se aplică legislația referitoare la salariați, nu însă în ceea ce privește concediile cu plată, diurna acordată în caz de boală sau de naștere a unui copil și rambursarea de către angajator a cheltuielilor de formare.

Contractele respective au fost încheiate pe o durată cuprinsă între una și douăsprezece luni. Cu toate acestea, din cauza absențelor domnului Andersen, aceste contracte au avut în realitate o durată mai mică de o lună.

Pentru fiecare dintre contractele menționate, domnul Andersen a primit o scrisoare de angajare neconformă cerințelor prevăzute la articolul 2 alineatul (2) din Directiva 91/533. Din cuprinsul dosarului rezultă că, în termenul de 15 zile după ce domnul Andersen a notificat acest fapt angajatorului său, acesta i-a transmis noi scrisori de angajare, întru totul conforme cerințelor menționate.

Apreciind că dispozițiile Convenției KTO nu îi erau aplicabile pentru motivul că nu era membru al niciunui sindicat, domnul Andersen a întemeiat acțiunea în despăgubiri pe care a formulat-o în fața instanței naționale pe Legea privind certificatul de muncă, lege care stabilește despăgubirea lu crătorilor în cazul nerespectării de către angajator a obligațiilor sale în domeniul informării lucrătorilor. Întrucât instanța sesizată în primă instanță a respins acțiunea, domnul Andersen a formulat apel împotriva hotărârii acesteia la instanța de trimitere.

### **c. Întrebările preliminare**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- 1) Articolul 8 alineatul (1) din Directiva 91/533 [...] trebuie interpretat în sensul că o convenție colectivă care urmărește transpunerea dispozițiilor directivei nu se aplică unui lucrător care nu este membru al uneia dintre organizațiile sindicale semnatare ale respectivei convenții?
- 2) Dacă răspunsul la prima întrebare este negativ, expresia «lucrătorii care nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă sau în convenții colective referitoare la raportul de muncă» de la articolul 8 alineatul (2) [al doilea paragraf] din această directivă trebuie interpretată în sensul că acele clauze dintr-o convenție colectivă care prevăd o notificare prealabilă a angajatorului nu sunt aplicabile unui lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a respectivei convenții?
- 3) Expresiile «contract de muncă temporară» și «raporturi de muncă temporară» de la articolul 8 alineatul (2) [al doilea paragraf] din directivă au în vedere raporturi de muncă de scurtă durată sau orice formă de raporturi de muncă limitate în timp? În primul caz, conform cărora criteriul raport de muncă trebuie considerat a fi temporar (de scurtă durată)?

#### **d. Motivarea Curții de Justiție a Uniunii Europene**

1) Articolul 8 alineatul (1) din Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede că o convenție colectivă care asigură transpunerea în dreptul național a dispozițiilor directivei menționate se aplică unui lucrător chiar în cazul în care acesta nu este membru al niciunei organizații sindicale semnatare a unei astfel de convenții colective.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

2) Articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca un lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a unei convenții colective care reglementează raportul de muncă al acestuia să poată fi considerat a fi „cuprins în” această convenție în sensul dispoziției menționate.

3) Termenii „contract sau raporturi de muncă temporară” care figurează la articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 trebuie interpretați în sensul că au în vedere contractele și raporturile de muncă de scurtă durată. În lipsa unei norme adoptate în acest scop prin reglementarea dintr-un stat membru, revine instanțelor naționale obligația de a stabili această durată de la caz la caz și în funcție de particularitățile anumitor sectoare sau ale anumitor ocupații și activități. Durata respectivă trebuie însă stabilită astfel încât să asigure protecția efectivă a drepturilor pe care directiva menționată le conferă lucrătorilor.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

---

## C. Detașarea

### lucrătorilor

#### I. DIRECTIVELE UNIUNII EUROPENE

#### 1. DIRECTIVA 96/71 CE PRIVIND DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN CADRUL PRESTĂRII DE SERVICII

---

Principalul motiv ce a stat la baza adoptării acestei directive izvorăște din necesitatea protejării lucrătorilor ce prestează munca în alt stat membru decât cel pe teritoriul căruia sunt angajați în mod obișnuit. Astfel, legislațiile statelor membre trebuie coordonate, astfel încât să se prevadă un nucleu de norme imperative de protecție minimă, care trebuie respectate, în țara gazdă, de angajatorii care detașează lucrători în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar pe teritoriul statului membru în care sunt prestate serviciile; o astfel de coordonare nu se poate realiza decât prin intermediul legislației comunitare.

#### Domeniul de aplicare

Directiva se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători pe teritoriul unui stat membru.

Directiva își va produce efectele în cazul în care aceste întreprinderi iau una din următoarele măsuri cu caracter transnațional<sup>33</sup>:

---

<sup>33</sup> Art. 1 alin.(3) din Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării;
- detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării;
- detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.

### **Condiții de muncă și de încadrare în muncă**

Statele membre au obligația de a garanta lucrătorilor detașați pe teritoriul lor, fie prin acte cu putere de lege sau acte administrative, fie prin convenții colective, condiții de încadrare în muncă și de muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările<sup>34</sup>:

- perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- durata minimă a concediilor anuale plătite;

<sup>34</sup> Art. 3 alin.(1) din Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare;
- condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
- securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;
- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, copiilor și tinerilor;
- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

De asemenea, statele membre au obligația de a desemna unul sau mai multe birouri de legătură sau autorități naționale, ce au sarcina de a coopera cu birourile din alte state membre, în scopul comunicării și schimbului de informații cu privire la punerea la dispoziție a lucrătorilor pe plan transnațional, inclusiv în ceea ce privește eventualele abuzuri sau cazurile de activități transnaționale ilegale. Totodată, autoritățile menționate au obligația de a supraveghea condițiile de muncă aplicabile lucrătorilor detașați.

## **D. Protecția lucrătorilor la locul de muncă**

### **I. DIRECTIVELE UNIUNII EUROPENE**

---

#### **1. DIRECTIVA CONSILIULUI 89/391/CEE DIN 12 Iunie 1989 PRIVIND PUNEREA ÎN APLICARE DE MĂSURI PENTRU PROMOVAREA**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## ÎMBUNĂȚĂȚIRII SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII LUCRĂTORILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

---

Directiva a fost adoptată în scopul instituirii unor cerințe minime, în vederea promovării și îmbunătățirii mediului de muncă, cu finalitatea de a garanta un nivel mai bun de protecție a sănătății și securității lucrătorilor. Pentru a se asigura un mai mare nivel de protecție, lucrătorii și reprezentanții acestora trebuie informați cu privire la riscurile privind securitatea și sănătatea și la măsurile necesare pentru reducerea sau eliminarea acestor riscuri. Astfel, informarea, dialogul și participarea echilibrată în domeniul securității și sănătății la locul de muncă trebuie dezvoltate între angajatori și lucrători sau reprezentanții acestora, cu ajutorul unor proceduri și instrumente adecvate.

Directiva conține principii generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securității, eliminarea factorilor de risc și de accident, informarea, consultarea, participarea echilibrată în conformitate cu legislațiile și practicile interne și formarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate.

### **Domeniul de aplicare**

Potrivit art. 1, Directiva se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice cât și private.

### **Obligațiile angajatorului**

Ca regulă generală, angajatorul are obligația de a asigura sănătatea și securitatea lucrătorilor sub toate aspectele. Dacă în îndeplinirea obligației menționate acesta apelează la servicii sau persoane specializate din exteriorul





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

întreprinderii sau unității respective, nu va fi exonerat de răspunderile care îi revin în domeniu.

Angajatorului îi incumbă obligația de a veghea la prevenirea riscurilor profesionale și asigurarea informării și formării, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare.

În îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin, angajatorul trebuie să respecte următoarele principii generale de prevenire<sup>35</sup>:

- evitarea riscurilor;
- evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- combaterea riscurilor la sursă;
- adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentului de lucru și a metodelor de producție și de lucru, în vederea, în special, a atenuării muncii monotone și a muncii normate și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- adaptarea la progresul tehnic;
- înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase;
- dezvoltarea unei politici de prevenire cuprinzătoare și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru;
- acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de cele de protecție individuală;

<sup>35</sup> Art. 6 alin.(2) din Directiva privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- acordarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Toate măsurile întreprinse de angajator cu privire la securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă nu trebuie să presupună, în nici o situație, obligații financiare din partea lucrătorilor.

Activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale pot fi încredințate fie unor lucrători din cadrul întreprinderii, fie, în cazul în care resursele întreprinderii sau unității respective sunt insuficiente pentru organizarea activităților de protecție și prevenire din lipsa personalului specializat, unor persoane din afara întreprinderii sau unității respective. Potrivit art. 7 alin.(5) din Directivă, în aceste situații:

- lucrătorii desemnați trebuie să aibă capacitatea necesară și să dispună de mijloacele necesare sau
- persoanele sau serviciile externe consultate trebuie să aibă aptitudinile și mijloacele personale și profesionale necesare, iar
- lucrătorii desemnați și persoanele sau serviciile externe consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a se putea ocupa de organizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea întreprinderii sau unității și de riscurile la care sunt expuși salariații, precum și de distribuția acestora în cadrul întreprinderii sau unității.

De asemenea, angajatorul mai are o serie de obligații, detaliate în art. 9 din Directivă, și anume:

- să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- decide care sunt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, dacă este necesar, care este echipamentul de protecție care poate fi utilizat;
- ține evidența accidentelor de muncă care conduc la o incapacitate de muncă a lucrătorului mai mare de 3 zile;
- redactează, la solicitarea autorităților competente și în conformitate cu legislațiile și practicile interne, rapoartele privind accidentele de muncă suferite de lucrători.

Lucrătorii au dreptul de a lua parte la discuții cu privire la probleme ce țin de sănătatea și securitatea în muncă și de a formula propuneri ce vizează aspectele menționate. În acest scop, lor li se vor pune la dispoziție toate informațiile în legătură cu riscurile pentru sănătatea și securitatea lor și măsurile și activitățile de protecție și prevenire, atât la nivelul întreprinderii sau al unității în general, cât și la nivelul fiecărui tip de post de muncă sau funcție, în particular.

Totodată, lucrătorii au dreptul de a beneficia de o formare suficientă și corespunzătoare privind protecția securității și sănătății, în special sub formă de informații și instrucțiuni:

- la angajare;
- în cazul schimbării locului de muncă sau al unui transfer;
- în cazul introducerii unui nou echipament de lucru sau al unor modificări ale echipamentului existent;
- în cazul introducerii oricărei tehnologii noi.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Directiva prevede și o serie de obligații în sarcina lucrătorilor, în scopul protejării lor împotriva accidentelor<sup>36</sup>:

- să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispoziție și, după utilizare, să îl înapoieze la locul său;
- să evite deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de securitate a mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor și să utilizeze corect aceste dispozitive de protecție;
- să comunice imediat angajatorului și altor lucrători cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor orice situație de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice defecțiuni ale sistemelor de protecție;
- în conformitate cu practica internă, să coopereze cu angajatorul și lucrătorii cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror sarcini sau cerințe impuse de autoritatea competentă pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- în conformitate cu practica internă, să coopereze cu angajatorul și lucrătorii cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, atât timp cât este necesar, pentru a da posibilitatea angajatorului să se asigure că mediul de lucru și condițiile de muncă sunt

---

<sup>36</sup> Art. 13 din Directiva privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru sănătate și securitate în cadrul domeniului său de activitate.

Este de menționat că pe lângă directiva analizată, care prezintă un caracter ridicat de generalitate, există un număr de 27 de directive speciale, ce completează prevederile sale. Acestea sunt:

- Directiva 83/477/CEE a Consiliului Comunității Europene din 19 septembrie 1983 privind protecția lucrătorilor față de riscurile expunerii la azbest la locul de muncă (a doua directivă individuală în sensul art. 8 din directiva 80/1107/CEE)
- Directiva 89/654/CEE a Consiliului Comunității Europene din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de sănătate și securitate pentru locul de muncă (prima directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al directivei 89/391/CEE)
- Directiva 89/655/CEE a Consiliului Comunității Europene din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de sănătate și securitate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de lucru la locul de muncă (a doua directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al directivei 89/391/CEE)
- Directiva 89/656/CEE a Consiliului Comunității Europene din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă (a treia directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al directivei 89/391/CEE)
- Directiva 90/269/CEE a Consiliului Comunității Europene din 29 mai 1990 privind condițiile minime de sănătate și securitate pentru manipularea manuală a încărcăturilor în situațiile în care există un risc pentru lucrători,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- în special de afecțiuni ale spatelui (a patra directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al directivei 89/391/CEE)
- Directiva 90/270/CEE a Consiliului Comunității Europene 29 mai privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare (a cincea directivă în sensul articolului 16, paragraful 1 al directivei 89/391/CEE) Directiva 91/322/CEE a Comisiei din 29 mai 1991 asupra stabilirii valorilor limită indicative prin implementarea directivei Consiliului 80/1107/CEE asupra protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți chimici, fizici și biologici la locul de muncă Directiva 91/382/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 care modifică directiva 83/477 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor de îmbolnăvire provocate de expunerea la azbest la locul de muncă. Directiva 92/29/CEE a Consiliului Comunității Europene din 31 martie 1992 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru tratament medical îmbunătățit la bordul navelor
  - Directiva 92/57/CEE a Consiliului Comunității Europene nr. 57 din 24 iunie 1992 privind cerințele minime de securitate și sănătate care se aplică pe șantierele temporare sau mobile (a opta directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al Directivei 89/391/CEE) Directiva 92/58/CEE a Consiliului Comunității Europene nr. 58 din 24 iunie 1992 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă (a noua directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al Directivei 89/391/CEE).
  - Directiva 92/91/CEE a Consiliului Comunității Europene nr. 91 din 3 noiembrie 1992 privind cerințele minime de îmbunătățire a securității și



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

sănătății lucrătorilor din industria extractivă de foraj (a unsprezecea directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al Directivei 89/391/CEE).

- Directiva 92/104/CEE a Consiliului Comunității Europene nr. 104 din 3 decembrie 1992 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecției sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață și în subteran (a douăsprezecea directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al Directivei 89/391/CEE).
- Directiva 93/103/CEE a Consiliului Comunității Europene nr. 103 din 23 noiembrie 1993 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă la bordul navelor de pescuit (a treisprezecea directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al directivei 89/391/CEE).
- Directiva 95/63/CE a Consiliului din 5 decembrie 1995 de modificare a Directivei 89/655/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de lucru la locul de muncă (a doua directivă individuală în sensul articolului 16 paragraful 1 din Directiva 89/391/CEE).
- Directiva 98/24/CE a Consiliului Comunității Europene din 7 aprilie 1998 cu privire la protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de agenții chimici la locul de muncă (a 14-a directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al directivei 89/391/CEE) (a paisprezecea directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al directivei 89/391/CEE).
- Directiva 1999/92/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1999 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea protecției



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- securității și sănătății lucrătorilor expuși la potențiale riscuri în atmosfere explozive (a cincisprezecea directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al directivei 89/391/CEE).
- Directiva 2000/39/CE a Comisiei din 8 iunie 2000 pentru stabilirea primei liste a valorilor limită indicative de expunere la locul de muncă pentru implementarea directivei 98/24/CE privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de agenți chimici la locul de muncă.
  - Directiva 2000/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 septembrie 2000 privind protecția lucrătorilor contra riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă (a șaptea directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al directivei 89/391/CEE).
  - Directiva 2001/45/CE a Consiliului din 27 Iunie 2001 care amendează directiva Consiliului nr. 89/655/CEE cu privire la cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor de lucru la locul de muncă.
  - Directiva 2002/44/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 iunie 2002 privind cerințele minime de sănătate și securitate referitoare la riscurile ce decurg din expunerea lucrătorilor la agenți fizici (vibrații) (a șaisprezecea directivă particulară în sensul articolului 16 paragraful 1 al directivei 89/391/CEE).
  - Directiva 2003/10/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 februarie 2003 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenți fizici (zgomot) (a șaptesprezecea directivă individuală în sensul art. 16 paragraful 1 din directiva 89/391/CEE).





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Directiva 2003/18/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 27 martie 2003 care modifică directiva 83/477/CEE a Consiliului privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă. Directiva 2004/37/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă (a șasea directivă individuală în sensul articolului 16 paragraful 1 din directiva 89/391/CEE) (versiune codificată).
- Directiva 2004/40/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (câmpuri electromagnetice) (a optsprezecea directivă individuală în sensul articolului 16 paragraful 1 din directiva 89/391/CEE).
- Directiva 2006/15/CE a Comisiei din 7 februarie 2006 pentru stabilirea celei de a doua liste a valorilor limită indicative de expunere la locul de muncă, în aplicarea directivei 98/24/CE a Consiliului și pentru amendarea directivelor 91/322/CEE și 2000/39/CE.
- Directiva 2006/25/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 aprilie 2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (radiații optice artificiale) (a nouăsprezecea directivă individuală în sensul articolului 16 paragraful 1 din directiva 89/391/CEE).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELOR  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 2. DIRECTIVA 94/33 CE PRIVIND PROTECȚIA TINERILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

---

Directiva a fost adoptată în vederea adaptării normelor de drept al muncii aplicabile tinerilor lucrători, astfel încât acestea să răspundă cerințelor dezvoltării lor, precum și nevoilor lor de formare profesională și de încadrare în muncă.

Astfel, statele membre trebuie să prevadă că vârsta minimă de ocupare sau de încadrare în muncă nu este inferioară vârstei la care încetează școlarizarea obligatorie pe bază de program integral, impusă de legislația națională și, în orice caz, celei de 15 ani. De asemenea, statele membre trebuie să asigure protecția tinerilor împotriva exploatării economice și împotriva oricărei munci care poate să dăuneze securității, sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihologice, morale sau sociale sau să compromită educația acestora.

### **Domeniul de aplicare**

Directiva se aplică oricărei persoane în vârstă de până la 18 ani care are un contract de muncă sau un raport de muncă definit de dreptul în vigoare într-un stat membru sau supus dreptului în vigoare într-un stat membru.

Actul comunitar definește 2 categorii de persoane în vârstă de până la 18 ani (denumiți tineri), ce beneficiază de măsurile de protecție reglementate de acesta, și anume:

- a. copil - orice tânăr care nu a atins vârsta de 15 ani sau care face încă obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- b. prin adolescent se înțelege orice tânăr în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani, care nu mai face obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională.

Ca regulă, directiva interzice prestarea muncii de către copii. Prin excepție, statele pot prevedea ca această interdicție să nu se aplice<sup>37</sup>:

- copiilor care prestează munci ușoare;
- copiilor în vârstă de cel puțin 14 ani care lucrează în cadrul unui sistem de formare în alternanță sau de stagiu în întreprindere, în măsura în care această muncă este prestată în conformitate cu condițiile prescrise de către autoritatea competentă;
- copiilor în vârstă de cel puțin 14 ani care efectuează munci ușoare, altele decât cele care țin de activități culturale, artistice, sportive, publicitare; cu toate acestea, alte munci ușoare decât cele care țin de activitățile menționate pot fi efectuate de către copii începând cu vârsta de 13 ani pentru un număr limitat de ore pe săptămână și pentru categorii de muncă stabilite de legislația națională.

Desfășurarea de activități cu caracter cultural, artistic, sportiv, publicitar de către copii este condiționată de obținerea unei autorizații prealabile eliberată de autoritatea competentă. În această ipoteză, condițiile în care copiii vor presta munca trebuie să:

- nu poată aduce atingere securității, sănătății sau dezvoltării copiilor și
- să nu fie de natură să aducă atingere frecvenței de către aceștia a școlilor, participării lor la programe de orientare sau de formare

<sup>37</sup> Art. 4 din Directiva 94/33 CE privind protecția tinerilor la locul de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

profesională aprobate de către autoritatea competentă sau aptitudinii de a beneficia de instruirea primită.

Prin excepție, aceste tipuri de activități pot fi desfășurate și de copiii care au împlinit vârsta de de 13 ani.

### **Măsuri de protecție a tinerilor în muncă**

Statele membre sunt obligate să asigure protecția tinerilor împotriva riscurilor specifice pentru securitatea, sănătatea și dezvoltarea lor, care rezultă din lipsa de experiență, din insuficiența lor dezvoltare sau din absența conștientizării riscurilor existente sau potențiale.

Angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății tinerilor, ținând cont în special de aceste riscuri specifice. Măsurile de protecție a securității și sănătății tinerilor trebuie să fie puse în practică de angajator pe baza unei evaluări a riscurilor existente pentru tineri, evaluare efectuată înainte ca tinerii să înceapă munca și cu ocazia oricărei modificări importante a condițiilor de muncă. Dacă evaluarea demonstrează existența unui risc pentru securitatea, sănătatea fizică sau mintală sau dezvoltarea tinerilor, trebuie să se asigure o evaluare și o supraveghere a sănătății tinerilor, gratuite și adecvate, la intervale regulate. De asemenea, angajatorul este obligat să informeze tinerii cu privire la eventualele riscuri și la toate măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea lor, precum și reprezentanții legali ai copiilor cu privire la eventualele riscuri și la măsurile adoptate în ceea ce privește securitatea și sănătatea copiilor.

Statele membre sunt obligate să interzică munca tinerilor în activități care:

- depășesc în mod obiectiv capacitățile lor fizice sau psihologice;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- implică o expunere nocivă la agenți toxici, cancerigeni, care cauzează modificări genetice ereditare, având efecte nefaste pentru făt pe perioada gravidității sau având orice alt efect nefast cronic asupra ființei umane;
- implică o expunere nocivă la radiații;
- prezintă riscuri de accidentare pe care se presupune că tinerii, din cauza neconștientizării aspectelor de securitate sau a lipsei lor de experiență sau de pregătire, nu le pot identifica sau preveni sau
- care pun în pericol sănătatea prin expunerea la frig sau caldură sau din cauza zgomotului sau a vibrațiilor.

### **Timpul de muncă al tinerilor**

În ceea ce privește *durata muncii copiilor*, statele membre sunt obligate să garanteze limitarea timpului de lucru pentru copiii în vârstă de cel puțin 14 ani care prestează muncă în cadrul unui sistem de formare profesională, în condițiile prevăzute de legislația statului membru respectiv și pentru copiii în vârstă de cel puțin 13 ani care desfășoară munci ușoare, altele decât cele de natură culturală, artistică, sportivă sau publicitară, astfel:

- maxim 8 ore pe zi și, respectiv, 40 de ore pe săptămână, pentru copiii care fac obiectul unui sistem de formare în alternanță sau de stagiu în întreprindere;
- maxim 2 ore pe zi de școală și, respectiv 12 ore pe săptămână, în cazul celor care prestează muncă pe durata perioadei școlare, în afara orelor de școală; în nici un caz, timpul zilnic de lucru nu poate



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

depăși 7 ore; această limită poate fi extinsă la 8 ore pentru copiii care au atins vârsta de 15 ani;

- maxim 7 ore pe zi și, respectiv 35 ore pe săptămână, în cazul celor care prestează muncă în timpul școlarizării, într-o perioadă de inactivitate școlară de cel puțin o săptămână; aceste limite pot fi extinse la 8 ore pe zi și la 40 de ore pe săptămână pentru copiii care au atins de 15 ani;
- maxim 7 ore pe zi și, respectiv 35 ore pe săptămână, în cazul celor care nu mai intră sub incidența prevederilor privind învățământul obligatoriu.

Statele membre sunt obligate ca, în cazul copiilor ce se încadrează în categoriile menționate și cărora în mod excepțional le este permisă prestarea muncii, să asigure interzicerea muncii acestora între orele 20 și 6 (*munca de noapte*).

*Durata muncii adolescenților* este limitată la maxim 8 ore pe zi și, respectiv, 40 de ore pe săptămână. Statele membre trebuie să asigure interzicerea *muncii de noapte* a adolescenților, fie între orele 22 și 6, fie între orele 23 și 7. Excepțiile de la această regulă pot fi prevăzute în legislațiile statelor membre numai cu respectarea dispozițiilor directivei.

Timul consacrat formării profesionale se include în durata timpului de lucru.

Dacă un tânăr (copil sau adolescent) lucrează pentru mai mulți angajatori, durata muncii astfel însumate nu poate depăși limitele menționate mai sus.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### **Timpul de odihnă al tinerilor**

În ceea ce privește timpul de odihnă, legislația statelor membre trebuie să asigure *copiilor* în vârstă de cel puțin 14 ani care prestează muncă în cadrul unui sistem de formare profesională, în condițiile prevăzute de legislația statului membru respectiv și copiilor în vârstă de cel puțin 13 ani care desfășoară munci ușoare, altele decât cele de natură culturală, artistică, sportivă sau publicitară, o *perioadă minimă de repaus de 14 ore consecutive pentru fiecare perioadă de 24 de ore*.

De asemenea, statele membre trebuie să asigure *adolescenților o perioadă minimă de repaus de 12 ore consecutive pentru fiecare perioadă de 24 de ore*.

Copiii ce se încadrează în categoriile menționate și adolescenții trebuie să beneficieze pentru fiecare săptămână (7 zile) de o *perioadă minimă de repaus de 2 zile, dacă este posibil consecutive*. Această perioadă poate fi redusă, dar nu poate fi mai mică de 36 de ore consecutive. Perioada minimă de repaus săptămânal include, în principiu, duminica.

Statele membre pot prevedea derogări de la regulile referitoare la perioadele de repaus numai cu respectarea dispozițiilor directivei.

Statele membre care reglementează posibilitatea muncii *copiilor* în vârstă de cel puțin 14 ani care prestează muncă în cadrul unui sistem de formare profesională, în condițiile prevăzute de legislația statului membru respectiv și a copiilor în vârstă de cel puțin 13 ani care desfășoară munci ușoare, altele decât cele de natură culturală, artistică, sportivă sau publicitară, sunt obligate să asigure ca *perioada repausului anual să fie inclusă, în măsura posibilului, în cadrul vacanțelor școlare* ale copiilor care fac obiectul școlarizării obligatorii.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Tinerii au dreptul să beneficieze, *în cazul în care timpul de lucru zilnic este mai mare de 4 ore și jumătate, de un timp de pauză de cel puțin 30 de minute, dacă este posibil, consecutive.*

### **3. DIRECTIVA 92/85 CEE A CONSILIULUI PRIVIND INTRODUCEREA DE MĂSURI PENTRU PROMOVAREA ÎMBUNĂTĂȚIRII SECURITĂȚII ȘI A SĂNĂTĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN CAZUL LUCRĂTOARELOR GRAVIDE**

---

Directiva 92/85/CEE reglementează măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care au născut recent sau care alăptează.

Pornind de la dispozițiile Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, pct. 19, potrivit căroră „*Orice lucrător trebuie să beneficieze de condiții satisfăcătoare de protecție a sănătății în mediul său de lucru*”, s-a considerat că lucrătoarele gravide, cele care au născut recent sau care alăptează sunt supuse unor riscuri specifice și că trebuie luate măsuri cu privire la securitatea și sănătatea lor.

Astfel, la adoptarea Directivei 92/85/CEE a fost avut în vedere faptul că anumite activități pot să prezinte riscul expunerii lucrătoarelor gravide, a celor care au născut recent sau care alăptează, la agenți, procese sau condiții de muncă nocive pentru ele, iar aceste categorii de lucrătoare nu trebuie să efectueze activități care, în urma evaluărilor, se constată că prezintă riscuri ce pun în pericol securitatea sau sănătatea lor. Dacă în urma evaluării condițiilor de muncă se constată că există un risc pentru securitatea sau sanatatea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

lucrătoarelor gravide, a celor care au născut recent sau care alăptează, trebuie prevăzută o modalitate de protecție a acestora. Rezultatul evaluării riscurilor trebuie comunicat lucrătoarelor și/sau reprezentanților acestora.

S-a apreciat că lucrătoarele gravide, cele care au născut recent sau care alăptează nu trebuie să fie obligate să lucreze noaptea și că, întrucât riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării fizice și psihice a acestor categorii de lucrătoare, trebuie să se prevadă o interdicție de concediere.

Mai mult, lucrătoarele gravide, cele care au născut recent sau care alăptează ar trebui să beneficieze de un drept la concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizate înainte și/sau după naștere, fiind chiar necesară reglementarea efectuării unui concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere. În această situație, indemnizația adecvată în cazul concediului de maternitate „trebuie privită ca un considerent tehnic de referință în vederea fixării nivelului minim de protecție și nu trebuie interpretată, în nici un caz, ca implicând o analogie între graviditate și boală”.

S-a avut în vedere și faptul că protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, a lucrătoarelor care au născut recent sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### Domeniul de aplicare

Măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă reglementate de Directiva 92/85/CEE se aplică în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care au născut recent sau care alăptează.

- „Lucrătoarea gravidă” este, în sensul directivei, orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislația și/sau practica națională;
- „Lucrătoarea care a născut recent” este orice lucrătoare care a născut recent, în sensul legislației și/sau practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu această legislație și/sau practică;
- „Lucrătoarea care alăptează” reprezintă orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și/sau practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu această legislație și/sau practică.

### Drepturile lucrătoarelor și obligațiile angajatorilor

Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă enumerate în anexa la directivă, angajatorul este *obligat să evalueze* natura, gradul și durata expunerii la aceste riscuri a lucrătoarelor gravide, care au născut recent sau care alăptează, cu scopul de a evalua orice risc asupra securității sau sănătății lucrătoarelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării și de a decide ce măsuri trebuie luate. Angajatorul are și *obligația de a informa* aceste categorii de lucrătoare și/sau



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

reprezentanții lor asupra rezultatelor evaluării și asupra tuturor măsurilor referitoare la sănătatea și securitatea la locul de muncă.

Dacă rezultatele evaluării evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor sau un efect asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru ca, printr-o *modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru* al lucrătoarelor, să fie evitată expunerea acestor lucrătoare la riscurile evidențiate.

Dacă modificarea condițiilor lor de muncă și/sau a programului de lucru nu sunt posibile din punct de vedere tehnic sau nu pot fi solicitate în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a *schimba locul de muncă* al lucrătoarelor respective.

Dacă schimbarea locului de muncă nu este tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută în mod rezonabil din motive bine întemeiate, lucrătoarelor respective trebuie să li se acorde, în conformitate cu legislația și/sau practica națională, *un concediu* pentru toată perioada, pentru protecția securității sau sănătății lor.

Astfel, angajatorii sunt obligați să ia măsurile necesare pentru *evitarea expunerii* acestor categorii de lucrătoare la riscuri ce ar putea avea repercusiuni asupra gravidității sau alăptării, printr-o îmbunătățire provizorie a condițiilor de muncă și/sau a timpului de lucru ori prin schimbarea locului de muncă ori prin acordarea unui concediu potrivit legislației naționale, cu acordarea unei remunerații sau prestații adecvate.

Lucrătoarele gravide, care au născut recent și care alăptează *nu pot fi obligate, în nici un caz, să îndeplinească activități pentru care evaluarea a*



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

*evidențiat riscul de expunere la agenții și condițiile de muncă ce pot pune în pericol securitatea sau sănătatea acestor lucrătoare.*

Aceste categorii de lucrătoare *nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte* în timpul sarcinii și în perioada postnatală, perioadă care stabilește de autoritatea națională responsabilă în domeniul securității și sănătății, sub rezerva prezentării, în conformitate cu procedurile stabilite de statele membre, a unui certificat medical care atestă că perioada respectivă este necesară pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarei în cauză. În consecință, statele membre sunt obligate să ia măsurile necesare pentru ca lucrătoarele în cauză să aibă fie dreptul de a fi transferate la o muncă ce se prestează ziua, fie dreptul la un concediu, sau la prelungirea concediului de maternitate, atunci când un astfel de transfer nu este tehnic și/sau obiectiv posibil sau nu poate fi cerut în mod rezonabil din motive bine întemeiate.

Lucrătoarele gravide, care au născut recent și care alăptează trebuie să beneficieze de un *concediu de maternitate* de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, care cel puțin două săptămâni de concediu obligatoriu, repartizat înainte și/sau după naștere.

Angajatorii sunt obligați să acorde lucrătoarelor gravide *perioade libere, remunerate, pentru consultațiile prenatale*, dacă acestea se fac în timpul programului de lucru.

Angajatorilor le este *interzis să dispună concedierea* lucrătoarelor care se încadrează în categoriile menționate în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislația și/sau practica națională și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul. În cazul în care



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

angajatorul concediază o lucrătoare gravidă sau care este în concediu de maternitate, trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere

În toate cazurile lucrătoarele beneficiază de *menținerea drepturilor ce decurg din contractul individual de muncă* și de *dreptul la plata unei remunerații și/sau a unei indemnizații adecvate*. O indemnizația acordată pe durata concediului de maternitate este adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent celui pe care lucrătoarea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității pe motive legate de starea sănătății sale, în limita unui plafon stabilit prin legislația națională. Dreptul la plata remunerației sau indemnizației poate fi acordat de statele membre cu respectarea unor condiții, însă astfel de condiții nu se pot aplica perioadelor anterioare de muncă, ce depășesc 12 luni față de data la care se presupune că va avea loc nașterea.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

#### **4. DIRECTIVA 2010/18/EU DE PUNERE ÎN APLICARE A ACORDULUI-CADRU REVIZUIT PRIVIND CONCEDIUL PENTRU CREȘTEREA COPILULUI**

---

Directiva pune în aplicare Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat la 18 iunie 2009 de organizațiile interprofesionale europene ale partenerilor sociali (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES).

Obiectivul directivei este acela de a promova concilierea între viața profesională, viața privată și cea de familie pentru părinții care lucrează și a egalității între femei și bărbați în ceea ce privește oportunitățile legate de piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă în întreaga Uniune

##### **Domeniul de aplicare**

Potrivit Clauzei 1 din Acord, acesta se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care dețin un contract de muncă sau un raport de muncă. Nu vor fi excluse din domeniul de aplicare al acordului contracte de muncă sau raporturi de muncă exclusiv deoarece se referă la lucrători care muncesc cu fracțiuni de normă, la lucrători cu contract pe durată determinată sau la persoane care au un contract de muncă sau se află în raporturi de muncă cu un agent de muncă temporară.

##### **Concediul pentru creșterea copilului**

Au dreptul la concediu pentru creșterea copilului, pe motiv de naștere sau de adopție, atât lucrătorii de sex feminin, cât și cei de sex masculin. Concediul se



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

acordă în vederea îngrijirii copilului, până la împlinirea de către acesta a vârstei de maxim 8 ani.

Concediul va avea o durată de cel puțin 4 luni, iar în scopul asigurării aplicării principiului egalității de tratament între bărbați și femei acesta ar trebui să fie acordat pe o bază netransferabilă.

În conformitate cu dispozițiile Clauzei 3 din Acord, condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului sunt definite de lege sau de convențiile colective din statele membre. Statele membre sau partenerii sociali pot:

- să hotărască dacă concediul pentru creșterea copilului se acordă integral, parțial, fragmentat sau sub formă de credit de timp, luând în considerare atât necesitățile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor;
- să condiționeze dreptul la concediul pentru creșterea copilului de o perioadă de muncă și/sau de vechime care nu depășește un an. Statele membre și/sau partenerii sociali se asigură, atunci când aplică această dispoziție, că, în cazul unor contracte cu durată determinată succesive cu același angajator, astfel cum sunt definite în Directiva 1999/70/CE a Consiliului cu privire la munca pe durată determinată, durata totală a acestor contracte se ia în considerare în scopul calculării perioadei de vechime în muncă;
- să definească condițiile în care un angajator, după consultări în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și/sau practicile naționale, este autorizat să amâne acordarea concediului





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

pentru creșterea copilului din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii.

### **Drepturi legate de contractul de muncă și nediscriminare**

La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii au dreptul de a se întoarce la același loc de muncă sau, dacă acest lucru nu este posibil, la un loc de muncă echivalent sau similar care să corespundă contractului sau raportului lor de muncă.

Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de către lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare care rezultă din legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale. De asemenea, lucrătorii trebuie protejați împotriva tratamentelor defavorabile sau a concedierii pe motiv de solicitare sau de efectuare a concediului pentru creșterea copilului.

Lucrătorii care revin din concediul pentru creșterea copilului pot solicita modificări ale programului și/sau ale ritmului lor de lucru pentru o anumită perioadă. Angajatorii examinează astfel de cereri și le răspund, ținând seama atât de propriile lor necesități, cât și de cele ale lucrătorilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 5. DIRECTIVA 2008/94 CE PRIVIND PROTECȚIA LUCRĂTORILOR SALARIAȚI ÎN CAZUL INSOLVENȚEI ANGAJATORULUI

---

Principala rațiune ce a stat la baza adoptării acestei directive a constat în necesitatea protejării lucrătorilor împotriva stării de insolvență a angajatorului. Astfel, acestora trebuie să le fie garantată plata creanțelor salariale neachitate. În acest scop, statele membre vor constitui un organism căruia să i se acorde competențe în materie.

### Domeniul de aplicare

Potrivit art. 1, Directiva se aplică creanțelor salariaților care izvorăsc din contracte de muncă sau raporturi de muncă încheiate cu angajatori care sunt în stare de insolvență. Un angajator este considerat a fi în stare de insolvență<sup>38</sup> în cazul în care a fost formulată o cerere privind deschiderea unei proceduri colective întemeiate pe insolvența angajatorului, prevăzută de actele cu putere de lege și de actele administrative ale unui stat membru, implicând lipsirea, în tot sau în parte, a angajatorului de activele sale și numirea unui judecător sindic sau a unei persoane care exercită o funcție similară, iar autoritatea care este competentă în temeiul dispozițiilor menționate:

- (a) fie a hotărât instituirea procedurii;

---

<sup>38</sup> Art. 2 alin.(1) din Directiva 2008/94 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

(b) fie a constatat că întreprinderea sau unitatea angajatorului a fost definitiv închisă și că activele disponibile sunt insuficiente pentru a justifica instituirea procedurii.

În mod excepțional, statele membre pot exclude din domeniul de aplicare al prezentei directive creanțele anumitor categorii de salariați, în temeiul existenței altor forme de garantare, dacă se stabilește că acestea oferă persoanelor respective o protecție echivalentă celei oferite de prezenta directivă.

Este de menționat că actul comunitar conține o serie de dispoziții menite a combate eventualele discriminări ce se pot ivi în practică. Astfel, statele membre nu vor putea exclude din domeniul de aplicare al directivei:

- lucrătorii cu fracțiune de normă;
- lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată;
- anumite categorii de lucrători prin stabilirea unei durate minime a raportului de muncă.

### **Instituțiile de garantare**

În conformitate cu dispozițiile art. 3, instituțiile de garantare au obligația de a asigura plata creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați care rezultă din contracte de muncă sau raporturi de muncă, inclusiv, în cazurile prevăzute de dreptul intern, compensația pentru încetarea raporturilor de muncă.

Creanțele preluate de instituția de garantare sunt drepturile salariale neplătite referitoare la o perioadă care precede și/sau, după cum este cazul, succede o dată stabilită de statele membre.

Statele membre au posibilitatea de a limita obligația de plată pentru instituțiile de garantare. Totuși, durata perioadei pentru care creanțele neachitate



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

urmează să fie plătite de către instituția de garantare nu poate fi mai scurtă decât perioada care acoperă drepturile salariale pentru ultimele trei luni ale raportului de muncă care precede sau succede data stabilită de statele membre.

De asemenea, statele membre au posibilitatea de a stabili plafoane ale plăților efectuate de instituțiile de garantare, însă acestea nu se pot situa mai jos de un nivel compatibil din punct de vedere social cu obiectivul social al directivei.

**Organizarea, funcționarea și finanțarea instituțiilor de garantare trebuie să aibă la bază următoarele principii:**

- patrimoniul instituțiilor trebuie să fie independent de capitalul de exploatare a angajatorilor și trebuie să fie constituit în așa fel încât asupra acestuia să nu poată fi pus sechestrul în cursul unei proceduri în caz de insolvență;
- angajatorii trebuie să contribuie la finanțare, în măsura în care aceasta nu este acoperită integral de către autoritățile publice;
- obligația de plată a instituțiilor există independent de îndeplinirea obligațiilor de a contribui la finanțare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## **DIRECTIVA 2001/23/CE DIN 12 MARTIE 2001 PRIVIND APROPIEREA LEGISLAȚIEI STATELOR MEMBRE REFERITOARE LA MENȚINEREA DREPTURILOR LUCRĂTORILOR ÎN CAZUL TRANSFERULUI DE ÎNȚREPRINDERI, UNITĂȚI SAU PĂRȚI DE ÎNȚREPRINDERI SAU UNITĂȚI**

---

Directiva nr. 77/187 a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în caz de transferuri de întreprindere, stabilimente sau părți de stabilimente<sup>39</sup> a fost modificată prin Directiva nr. 98/50 CE a Consiliului<sup>40</sup>, ca urmare a impactului pieței interne, a tendințelor legislațiilor statelor membre cu privire la salvarea întreprinderilor aflate în dificultate economică și, nu în ultimul rând, ca urmare a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene în materie<sup>41</sup>. Ulterior, a fost adoptată Directiva nr. 2001/23/CE prin care s-a realizat codificarea dispozițiilor comunitare în acest domeniu, "din motive de claritate și raționalitate"<sup>42</sup>. Evoluția economică atrage atât la nivel național cât și la nivelul Uniunii Europene transformări în structura întreprinderilor, prin transferuri de întreprinderi, unități sau părți ale acestora către alți angajatori. Pentru aceste motive, sunt necesare dispoziții menite să protejeze lucrătorii în cazul schimbării angajatorului (în

---

<sup>39</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al Comunității europene L. 61 din 5 martie 1977

<sup>40</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al Comunității europene L. 201 din 17 iulie 1998

<sup>41</sup> Considerentul 7 al directivei 2001/23 CE

<sup>42</sup> Considerentul 1 al Directivei 2001/23 CE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRÎTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

special pentru a asigura menținerea drepturilor lor, dar și pentru a-i informa și consulta în timp util asupra restructurărilor).<sup>43</sup>

Potrivit art. 1 lit. (a), directiva se aplică "în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un angajator ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni." Se consideră transfer de întreprindere acel transfer al unei unități care își menține identitatea, înțelesă ca ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară.<sup>44</sup> Directiva se aplică întreprinderilor publice sau private care exercită o activitate economică, neavând importanță dacă acestea au sau nu scop lucrativ. Totuși, este exceptată din câmpul de aplicare al directivei ipoteza în care la nivelul autorităților administrației publice au loc reorganizări administrative sau transferuri de funcții administrative. Directiva nu se aplică nici navelor maritime.<sup>45</sup>

Prevederile menționate reflectă și rezumă numeroasele hotărâri pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene.

Unul din criteriile determinante pentru stabilirea existenței/inexistenței unui transfer de întreprindere rezidă în a constata dacă, drept consecință a transferului, salariații vor avea un nou angajator. Astfel, de exemplu, cesiunea unui număr de acțiuni/părți sociale de către un acționar/asociat nu va avea relevanță în domeniul analizat, pentru că angajatorul rămâne același.<sup>46</sup> Așadar, directiva se va aplica ori de câte ori, în urma unei cesiuni convenționale sau a

<sup>43</sup> Considerentele 2, 3 și 6 ale Directivei 2001/23

<sup>44</sup> Art. 1 alin.(1) lit. b) din Directiva 2001/23

<sup>45</sup> art. 1 alin.(1) lit. c) și art. 1 alin.(2) din Directiva 2001/23

<sup>46</sup> Roger Blanpain, *European Labour Law*, Ed. Kluwer Law International, 2010, p.696



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

unei fuziuni, se schimbă persoana fizică sau juridică care exploatează întreprinderea și care își asumă obligații în raport cu salariații întreprinderii. Nu are importanță dacă în această situație are loc și un transfer al dreptului de proprietate.

Noțiunea de "fuziune" trebuie interpretată în lumina Directivei 2011/35/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 aprilie 2011 privind fuziunile societăților comerciale pe acțiuni, ce va intra în vigoare la data de 1 iulie 2011<sup>47</sup>. Potrivit art. 2, statele membre prevăd norme de reglementare a fuziunii prin absorbția uneia sau mai multor societăți de către o altă societate și a fuziunii prin constituirea unei noi societăți.

Astfel:

- "fuziune prin absorbție" înseamnă operațiunea prin care una sau mai multe societăți sunt dizolvate fără a intra în lichidare și transferă toate activele și pasivele lor unei alte societăți, în schimbul emiterii către acționarii societății sau societăților absorbite de acțiuni la societatea absorbantă și, eventual, al unei plăți în numerar de maximum 10 % din valoarea nominală sau, în absența acesteia, din echivalentul contabil al acțiunilor astfel emise.<sup>48</sup>

- "fuziune prin constituirea unei noi societăți" înseamnă operațiunea prin care mai multe societăți sunt dizolvate fără a fi lichidate și transferă toate activele și pasivele lor unei societăți pe care o constituie, în schimbul emiterii către acționarii lor de acțiuni la societatea nou constituită și, eventual, al unei plăți în

<sup>47</sup> Publicată în J.O. L 110 din 29 aprilie 2011

<sup>48</sup> art. 3 alin. (1) din Directiva 2011/35/UE



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

numerar de maximum 10 % din valoarea nominală sau, în absența acesteia, din echivalentul contabil al acțiunilor astfel emise.<sup>49</sup>

Noțiunea de "*cesiune convențională*" trebuie interpretată prin prisma jurisprudenței CJUE, care a decis că dispozițiile directivei se vor aplica "în toate situațiile în care, în cadrul unor relații contractuale, se schimbă persoana fizică sau juridică ce este responsabilă de exploatarea întreprinderii și care contractează drepturi și obligații în calitate de angajator în baza unui contract de muncă sau relații de muncă, definite ca atare de legislațiile statelor membre"<sup>50</sup>.

După cum am precizat anterior, CJUE a pronunțat numeroase hotărâri în vederea interpretării directivelor în materia menținerii drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități. În mare parte, aceste hotărâri se referă la stabilirea câmpului de aplicare al acestor directive.

Principalele probleme ce au fost ridicate în fața Curții au avut drept obiect:

- stabilirea criteriilor în funcție de care se poate aprecia dacă a operat sau nu un transfer de întreprindere;
- a stabili dacă operează un transfer de întreprindere atunci când o societate ce aparține unui grup cesionează unei alte societăți, aparținând aceluiași grup, o entitate economică;
- a stabili dacă poate opera un transfer de întreprindere în ipoteza în care o societate încheie un contract de locațiune de gestiune cu o altă societate, iar ulterior reziliază contractul cu aceasta din urmă, încheind un alt contract de locațiune, cu o terță societate;

<sup>49</sup> art 4 alin.(1) din Directiva 2011/35/UE

<sup>50</sup> Hotărârile din 15 iunie 1998, în cauza 107/87, Bork International Recueil de jurisprudence, p 3057, din 7 martie 1996, în cauzele c-171/94 și 172/94, Rec. p 1267





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- a stabili dacă poate opera un transfer de întreprindere în ipoteza în care întreprinderea este cedată în baza unui contract de închiriere, iar ca urmare a rezilierii acestui contract, are loc o retrocesiune a întreprinderii;
- a stabili dacă poate opera un transfer de întreprindere în situația în care "cedentul" încetează plățile;
- a stabili dacă poate opera un transfer de întreprindere în ipoteza în care are loc un transfer de activități între două organisme subvenționate de puterile publice.

***a) Stabilirea criteriilor în funcție de care se poate aprecia dacă a operat sau nu un transfer de întreprindere***

CJUE, în cauza Spijkers<sup>51</sup>, a decis că pentru a opera un transfer în sensul dat de directivă este necesar ca entitatea economică să își păstreze identitatea. Prin "entitate economică" se înțelege "un ansamblu organizat de persoane și de elemente care permit exercitarea unei activități economice ce urmărește realizarea unui obiectiv propriu."<sup>52</sup>

Domnul Spijkers era angajat pe postul de director-adjunct în cadrul societății Gebroeders Colaris Abbatoir (Colaris) la Ulbach over Worm (în Olanda). Societatea avea ca obiect de activitate exploatarea unui abator. La data de 27 decembrie 1982, abatorul, cu mai multe camere, birouri, terenul și anumite bunuri specifice au fost cumpărate de Benedik Abattoir. Până la această dată,

<sup>51</sup> Hotărârea din 18 martie 1986, cauza 24/85, Rec., p 1124

<sup>52</sup> Hotărâri din 10 decembrie 1998, cauzele c-127/96, c-229/96, c-74/97, Vidal SA și Gomez Perez



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

"activitatea societății încetase, iar elementele corporale ale fondului de comerț<sup>53</sup> își pierduseră valoarea". De la data menționată (deși în fapt după 7 februarie 1983 ), Benedik Abattoir a început exploatarea abatorului împreună cu Alfred Benedik. Toți salariații societății Colaris, cu excepția domnului Spijkers și a unui alt angajat, au fost preluați de Benedik. Benedik a desfășurat activități similare cu cele desfășurate anterior de Colaris. Acest lucru a fost posibil datorită transferului bunurilor și a terenului deținute anterior de Colaris. Totuși, Benedik nu a preluat și clientela societății Colaris.

La data de 3 martie 1983, Colaris a fost declarată falimentară.

La data de 9 martie 1983 domnul Spijkers a cerut în instanță ca Benedik Abattoir și Albert Benedik să fie obligați la plata salariului său începând cu data de 17 decembrie 1982 (sau altă dată pe care instanța ar considera-o corectă) și, de asemenea, să dispună reintegrarea sa în funcția deținută anterior în termen de două zile de la data pronunțării deciziei. În susținerea pretențiilor sale, domnul Spijkers a arătat că în speță a operat un transfer de întreprindere în sensul legislației olandeze adoptate în vederea transpunerii directivei 77/187. Așadar, ca o consecință a transferului, drepturile și obligațiile fostului său angajator (Colaris), ce decurgeau din contractul de muncă, au fost transferate în baza legii societății Benedik Abattoir. Această cerere a fost respinsă atât în primă instanță cât și în apel. Astfel, domnul Spijkers a recurat decizia pronunțată în apel în fața *Hoge Raad der Nederlanden*, care a decis suspendarea cauzei și adresarea următoarelor întrebări preliminare Curții:

---

<sup>53</sup> Fondul de comerț este constituit din totalitatea bunurilor pe care un comerciant le afectează exercitării comerțului. Pentru mai multe detalii, a se vedea Stanciu D. Cârpenaru, *Drept comercial român*, Ed. Universul Juridic, ediția a VII-a revăzută și adăugită, București, 2008, p. 122 și următoarele.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

1. "Trebuie considerat că există un transfer în sensul art. 1 paragraf 1 al Directivei 77/187 în cazul transferului clădirilor și a bunurilor mobile, atunci când datorită acestor circumstanțe dobânditorul întreprinderii continuă activitățile desfășurate anterior de "societatea vânzătoare"?"

2. Constituie un impediment la realizarea transferului (în sensul directivei) faptul că la momentul transferului dreptului de proprietate asupra bunurilor și a terenului activitățile vânzătorului încetaseră, iar elementele corporale ale fondului de comerț nu mai aveau nicio valoare?

3. Constituie un impediment la realizarea transferului faptul că societatea cumpărătoare nu a preluat clientela vânzătorului?

Față de întrebările adresate, CJUE a precizat că scopul directivei este acela de a asigura continuitatea relațiilor de muncă existente în cadrul unei întreprinderi, independent de schimbarea proprietarului. Criteriul principal ce trebuie utilizat pentru a stabili dacă a operat sau nu transfer de întreprindere este dat de păstrarea identității respectivei identități economice. Așadar, nu se poate conchide că a avut loc un transfer de întreprindere doar în baza existenței unui transfer de active. Dimpotrivă, trebuie să se verifice dacă este vorba despre o entitate economică în ființă. Acesta poate rezulta din faptul că noul angajator reia sau continuă exploatarea întreprinderii, prin îndeplinirea de activități identice sau similare cu cele realizate anterior transferului.

În scopul determinării întrunirii acestor condiții, este necesar să se ia în considerare toate circumstanțele ce au caracterizat tranzacția:

- Tipul întreprinderii sau stabilimentului;
- Transferul unor bunuri corporale, precum clădiri, bunuri mobile și valoarea acestora;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Valoarea bunurilor incorporale;
- Transferul clientelei;
- Gradul de similitudine dintre activitățile realizate înainte și după transfer;
- Durata de timp în interiorul căreia prestarea activităților a fost suspendată (dacă este cazul);
- Numărul de salariați transferați.

Aceste criterii trebuie analizate în ansamblul lor și nu izolat. În plus, acestea nu sunt general valabile, astfel încât, în funcție de circumstanțele speței este posibil ca unul sau mai multe din criteriile menționate să fie inaplicabile sau irelevante. În consecință, fiecare din elementele menționate constituie un indiciu ce trebuie luat în calcul, dar niciunul nu este indispensabil.<sup>54</sup>

În cauza *Spijkers*, Curtea a decis că operează un transfer de întreprindere atunci când entitatea economică ce face obiectul transferului își păstrează identitatea.

Într-o altă cauză<sup>55</sup>, CJUE a fost întrebată dacă directiva se aplică unei situații în care o persoană juridică ce încredințase serviciile de curățenie a sediului unei întreprinderi rezilizează contractul cu aceasta din urmă și, ulterior, pentru prestarea aceluiași servicii, încheie un alt contract cu altă întreprindere. În speță se precizează că prima întreprindere nu a transferat bunuri, tangibile sau intangibile, către cea de-a doua întreprindere.

CJUE a precizat că simplul fapt al existenței unei similitudini între activitățile prestate de către cele două întreprinderi nu poate justifica ipoteza potrivit căreia

<sup>54</sup> Ovidiu Ținca, *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii*, în Revista de Drept Comercial nr. 12/2004, p.53

<sup>55</sup> Hotărârea din 11 martie 1997, *Ayşe Suzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmH Krankenhausservice*, c-13/95



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

a fost transferată o entitate economică. Astfel, nu poate fi pus semnul egalității între noțiunea de entitate economică și obiectul său, respectiv exercitarea unei activități economice. Identitatea unei astfel de entități decurge și din elemente precum forța de muncă, managementul său, modul de organizare al muncii și, acolo unde este cazul, din resursele pe care le utilizează. Simpul fapt al pierderii unui contract de prestări servicii de către o societate comercială în favoarea unui competitor nu poate constitui un transfer de întreprindere în sensul directivei. Societatea comercială respectivă nu își va înceta existența doar datorită faptului că a pierdut un client.

Totuși, trebuie avut în vedere că deși unul dintre criteriile utilizate pentru a stabili dacă a operat un transfer de întreprindere este acela al transmiterii de bunuri între societățile participante la transfer, absența acestei operațiuni nu poate conduce în mod necesar la concluzia că nu a avut loc un transfer de întreprindere. Astfel, în una din deciziile sale<sup>56</sup>, Curtea a arătat că intră în domeniul de aplicare al directivei situația în care o întreprindere –X încredințează (pe bază de contract) activitatea de curățenie unei alte întreprinderi -Y, activitate ce anterior încheierii contractului era prestată de un angajat al întreprinderii X.

De asemenea, CJUE a conchis că directiva se va aplica în ipoteza în care un antreprenor încredințează, pe care contractuală, unui alt antreprenor responsabilitatea exploatarea unui serviciu destinat salariaților, administrat anterior în mod direct.<sup>57</sup> În fapt, societatea Philips, pe baza unui acord încheiat cu societatea ISS Kantineservice (în continuare ISS), a încredințat acesteia din

<sup>56</sup> Hotărârea din 15 aprilie 1994, Schmidt vs Spar und Leihasse, c-29/91

<sup>57</sup> Hotărârea din 12 noiembrie 1992, Anne Watson Rask and Kirsten Christensen vs Iss Kantineservice A/S, c-209/91, tradusă în RRDM 2/2005, Costel Gâlcă, *Din jurisprudența Curții de Justiție a Comunității Europene privind protecția salariatului în cazul transferului de întreprindere*, p. 204 și urm.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

urmă gestiunea celor patru cantine pe care le deținea. Anterior încheierii acestui acord, gestiunea cantinelor era asigurată de Philips.

ISS și-a asumat obligația de a prelua personalul angajat cu titlu permanent de Philips. De asemenea, în sarcina societății ISS s-au stabilit și următoarele obligații: planificarea meniurilor, cumpărarea, transportul, ansamblul sarcinilor administrative, recrutarea și formarea personalului. Philips, în schimb, s-a angajat să plătească lui ISS o sumă lunară fixă acoperind cheltuielile legate de gestiunea ordinară (echipamente, remunerații, managementul etc), precum și cheltuieli ce priveau costuri aferente anumitor produse – produse de curățat, șervețele de unică folosință, ambalaje pierdute. În plus, Philips punea la dispoziția ISS, cu titlu gratuit, localurile de vânzare și producție, echipamentul necesar gestionării cantinei, electricitate, apă caldă și se obliga să asigure întreținerea generală a localurilor și a echipamentelor.

În acest caz, litigiul a fost declanșat datorită deciziei ISS de modificare unilaterală atât a zilei de salariu cât și a elementelor componente ale salariilor angajaților ce fuseseră preluați de la societatea Philips. Cu ocazia soluționării litigiului, instanța națională a decis suspendarea cauzei și a întrebat Curtea de Justiție a Uniunii Europene dacă situația de fapt prezentată poate determina aplicarea directivei. De asemenea, instanța a întrebat dacă faptul că gestiunea cantinei constituie un simplu serviciu în favoarea angajaților întreprinderii Philips și nu privește producția generală a societății, are relevanță în ceea ce privește răspunsul la prima întrebare.

Curtea a arătat că o astfel de operațiune este susceptibilă de a intra în câmpul de aplicare al directivei. În conformitate cu prevederile acesteia, nu are importanță dacă activitatea transferată de cedent nu se încadrează în obiectul



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

său de activitate, reprezentând doar o activitate accesorie. În plus, faptul că acordul dintre cedent și cesionar se referă la o prestare de servicii efectuată exclusiv în interesul cedentului nu exclude aplicabilitatea directivei.

Pe de altă parte, CJUE a decis că situația în care o întreprindere transferă unei alte întreprinderi unul din șantierele sale în vederea terminării acestuia nu intră sub incidența prevederilor directivei, decât în ipoteza în care transferul este însoțit de un ansamblu organizat de elemente ce permit continuarea exercitării activităților întreprinderii cedate de o manieră stabilă.<sup>58</sup> În fapt, între societatea Svend Pedersen AS (în continuare SP) și societatea SAS Service Partner A/S (în continuare SAS Service Partner) a fost încheiat un contract în vederea construirii de către SP a unei cantine. La data de 27 ianuarie 1992, SP a informat beneficiarul construcției că ar dori ca o parte din lucrare (realizarea plafoanelor) să fie executată de către Stroe Moelle. La data de 29 ianuarie 1992, Stroe Moelle a prezentat oferta sa de contractare societății SAS Service Partner. La data de 30 ianuarie 1992 cele două părți au încheiat un contract în care au stipulat printre altele că:

- Drepturile salariale plătite în cadrul primei tranșe privind plafonul vor fi rambursate lui SP de către Stroe Moelle.
- Stroe Moelle va prelua doi ucenici pentru perioada 1 februarie 1992-1 mai 1992

În acest caz, litigiul a fost declanșat pentru că domnul Rygaard, angajat al societății SP și preluat de către Stroe Moelle a fost concediat la data de 26 mai

---

<sup>58</sup> Hotărârea din 15 septembrie 1995, Ledernes Hovedorganisation, acționând pentru Ole Rygaard vs Dansk Arbejdsgiverforening, acționând Stroe Moelle Akustik A/S, tradusă în RRDM 3/2005, Costel Gâlcă, *Din jurisprudența Curții de Justiție a Comunității Europene privind protecția salariatului în cazul transferului de întreprindere*, p. 209 și urm.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

1992. Acesta a considerat că decizia de a-l concedia este abuzivă. În acest context, instanța națională a hotărât suspendarea cauzei și a întreat Curtea dacă reluarea în vederea terminării, cu autorizarea șefului lucrării, unui șantier început de o altă întreprindere, a doi ucenici și a unui angajat, ca și materialul care îi fusese afectat, constituie un transfer de întreprindere în sensul art. 1 paragraful 1 al directivei.

CJUE e arătat că, potrivit jurisprudenței sale, criteriul dominant pentru stabilirea existenței unui transfer constă în a determina dacă entitatea respectivă își păstrează identitatea sau nu. De asemenea, este necesar a se verifica dacă exploatarea respectivei entități este efectiv reluată sau continuată de către noul șef de întreprindere. În continuare, trebuie să se țină cont și de alte aspecte, precum tipul întreprinderii, transferul elementelor corporale, valoarea elementelor incorporeale, transferul clientelei, nivelul similarității între activitățile exercitate înainte și după transfer. Astfel, transferul trebuie să se refere la o entitate economică organizată într-o manieră stabilă. În speță, această condiție nu este îndeplinită, pentru că nu operează un transfer al unui ansamblu organizat de elemente, care să permită desfășurarea unei activități de o manieră stabilă. Dimpotrivă, societatea SP a pus la dispoziție noului antreprenor materiale și muncitori destinați a asigura numai executarea unei opere determinate.

**b) Posibilitatea operării un transfer de întreprindere atunci când o societate ce aparține unui grup cesionează unei alte societăți, aparținând aceluiași grup, o entitate economică**





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Relevantă în acest domeniu este cauza Allen vs. Amalgamated Constructions Ltd.<sup>59</sup>

Întrebările adresate Curții au fost următoarele:

1. Există posibilitatea ca directiva privind transferul de întreprindere să se aplice unor companii ce fac parte din același grup, au același proprietar și, au de asemenea, management și sediu comun sau în lumina prevederilor directivei aceste societăți sunt considerate a fi o singură întreprindere? În special, se poate vorbi despre un transfer de întreprindere atunci când societatea A transferă o parte substanțială a forței sale de muncă societății B?

2. În cazul în care răspunsul la prima întrebare este pozitiv, care sunt criteriile ce pot fi utilizate pentru a stabili dacă a operat sau nu un astfel de transfer? În special, operează un transfer de întreprindere în următoarele împrejurări:

a) Într-o anumită perioadă de timp, lucrătorii au fost disponibilizați de către societatea A (pe motive ce nu țin de persoana salariatului) și ulterior au fost reangajați de societatea B, care exercita activități de forare a tunelurilor miniere;

b) Între societățile A și B nu a operat un transfer al sediului, managementului, al infrastructurii, materialelor sau bunurilor. Majoritatea bunurilor utilizate de către cele două societăți în forarea tunelurilor miniere au fost furnizate de către un terț, ce avea calitatea de operator al minei.

c) Societatea A rămâne singurul contractant al clientului, ce i-a încredințat misiunea de a lucra la anumite proiecte de construcții ce se află în derulare

<sup>59</sup> Hotărârea Curții din 2 decembrie 1999, c-234/98



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

d) Nu a existat suprapunere între momentul transferului lucrătorilor de la societatea A la societatea B și momentul încheierii/încetării contractelor în baza cărora se presta munca

e) Societatea A și societatea B au același sediu și aceeași conducere

f) Lucrătorii, după ce au fost angajați de societatea B, au prestat muncă atât pentru societatea B cât și pentru societatea A

g) Activitățile prestate de lucrători nu au fost întrerupte la niciun moment

La întrebările adresate, CJUE a răspuns după cum urmează:

*Cu privire la prima întrebare:*

Directiva se va aplica atunci când, ca urmare a unei cesiuni convenționale sau a unei fuziuni, se schimbă persoana juridică sau fizică responsabilă cu exploatarea întreprinderii, neavând importanță dacă are loc sau nu și un transfer al dreptului de proprietate cu această ocazie. Astfel, intră în domeniul de aplicare al directivei transferul ce operează între două filiale ale aceluiași grup, dacă sunt persoane juridice distincte, fiecare având relații de muncă specifice cu angajații lor. Nu are relevanță faptul că cele două societăți au atât același proprietar cât și aceeași conducere și sediu.

*Cu privire la a doua parte a primei întrebări și a doua întrebare:*

Curtea a precizat că scopul directivei este acela de a asigura continuitatea relațiilor de muncă în cadrul unei entități economice, indiferent de faptul că se produce o schimbare a titularului dreptului de proprietate asupra acesteia. Principalul criteriu în funcție de care se poate stabili dacă a avut operat sau nu un transfer de întreprindere este acela al păstrării identității de către entitatea respectivă. Astfel, pentru ca directiva să se aplice este necesar ca transferul să



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

se referă la o entitate economică organizată de manieră stabilă, deci care nu se limitează la executarea unei lucrări determinate.

Este de competența instanței de trimitere să stabilească dacă activitatea de forare întrunește condițiile enunțate.

În plus, Curtea a arătat că luând în considerare faptul că în anumite ramuri exercitarea activităților se bazează în principal pe forța de muncă, un grup de lucrători ce prestează activități de acest gen de o manieră stabilă sunt susceptibili de a constitui o entitate economică. O astfel de entitate economică își poate păstra identitatea când este transferată.

Desigur, în acest caz, forarea tunelurilor nu poate fi considerată o activitate ce se bazează în primul rând pe forța de muncă, deoarece exercitarea sa necesită anumite tipuri de echipamente. Cu toate acestea, în conformitate cu decizia de trimitere, în sectorul minier se obișnuiește ca cea mai mare parte a bunurilor necesare pentru efectuarea forărilor să fie furnizate de proprietarul minei. Așadar, faptul că dreptul de proprietate asupra bunurilor necesare exercitării activităților în acest domeniu nu a fost transmis noului proprietar, nu exclude existența unui transfer de întreprindere.

În ceea ce privește lipsa de simultaneitate între momentul preluării lucrătorilor de către cesionar și momentul încheierii/încetării contractelor cu proprietarul minei, trebuie observat că transferul de întreprindere este o operațiune juridică complexă, astfel încât finalizarea acesteia necesită timp. În consecință, acesta este un factor căruia nu trebuie să i se acorde o importanță deosebită.

Mai mult decât atât, chiar dacă o suspendare temporară a activității societății nu este de natură a exclude existența unui transfer (a se vedea *Mölle Ny Kro*,



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

punctul 19), faptul că în speță activitatea s-a derulat în mod constant, fără întreruperi sau schimbări în modul de executare, reprezintă, în realitate, una din trăsăturile ce caracterizează transferul de întreprindere.

Faptul că cedentul și cesionarul au același sediu și aceeași conducere nu va împiedica operarea unui transfer de întreprindere, sub condiția ca tranzacția dintre cele două filiale să fi implicat o entitate economică.<sup>60</sup>

***c) Posibilitatea operării un transfer de întreprindere în ipoteza în care o societate încheie un contract de locațiune de gestiune cu o altă societate, iar ulterior reziliază contractul cu acestea din urmă, încheind un alt contract de locațiune, cu o terță societate***

În acest domeniu este relevantă hotărârea P.Bork International A/S și alții vs Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, în calitate de mandatar al Birger E. Petersen, și Jens E. Olsen și alții împotriva Junckers Industrier A/S<sup>61</sup>.

În fapt, Orehoved Trac-og Finerindustri (în continuare OTF) a încheiat, în aprilie 1980, cu P. Bork International A/S (în continuare PBI) un contract de locațiune, prin care îi închiria acesteia din urmă o întreprindere de placaj. Cu ocazia perfectării contractului de locațiune, PBI a preluat și personalul ce presta munca în această întreprindere. În toamna anului 1981, PBI a denunțat unilateral

<sup>60</sup> Curtea s-a pronunțat în același sens în hotărârea din 24 ianuarie 2002, Temco Service Industries SA vs Samir Imzilyen, c-51/00

<sup>61</sup> Hotărârea Curții din data de 15 iunie 1988, tradusă în limba română de Costel Gâlcă în RRDM 1/2005, *Din jurisprudența Curții de Justiție a Comunității Europene privind protecția salariatului în cazul transferului de întreprindere*, p. 226 și urm. Curtea s-a pronunțat în același sens și în cauza Foreningen af Arbejdsledere i Danmark vs Daddy's Dance Hall A/S, hotărârea Curții din data de 10 februarie 1988, C-324/86



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

contractul de locațiune (denunțare ce avea să-și producă efectele din data de 22 decembrie 1981) și a concediat lucrătorii angajați în întreprindere, cu respectarea termenului de preaviz.

La data de 30 decembrie 1981, Junkers Industrier A/S (în continuare JI) a cumpărat întreprinderea în cauză de la OTF, intrând în posesia sa la 4 ianuarie 1982. Ca urmare a acestei achiziții, JI a angajat mai mult de jumătate din personalul concediat de PBI.

Cu ocazia declanșării unui litigiu privind plata unor salarii restante precum plata indemnizațiilor de concediu, instanța națională a decis să întrebe CJUE dacă art. 1 paragraful 1 din Directiva 77/189 trebuie interpretat în sensul că acesta se aplică în situația în care urmare a denunțării sau rezilierii unui contract de închiriere, proprietarul întreprinderii o preia pentru a o vinde ulterior unui terț care continuă exploatarea întreprinderii, oprită după încetarea contractului de locațiune cu mai mult de jumătate din personalul care fusese angajat în întreprindere de către precedentul locatar.

CJUE a decis că o asemenea situație este susceptibilă de a intra în câmpul de aplicare al Directivei. Astfel, faptul că transferul se efectuează în două etape, și anume:

- Întreprinderea este transferată de la proprietar la locatar, iar locatarul denunță contractul de locațiune. Ulterior aceste denunțări, întreprinderea este retransferată locatorului.
- Proprietarul transmite dreptul de proprietate asupra întreprinderii unui terțe societăți, nu este de natură a exclude aplicabilitatea directivei. Întreprinderea în cauză își păstrează identitatea, înțeleasă ca un ansamblu organizat de persoane și elemente care permit exercitarea unei activități economice ce urmărește un



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

obiectiv propriu, pentru că exploatarea sa este reluată de către noul șef de întreprindere. De asemenea, activitățile exercitate de către noul proprietar sunt similare cu cele exercitate anterior transferului.

***d) Posibilitatea operării unui transfer de întreprindere în ipoteza în care întreprinderea este cedată în baza unui contract de închiriere, iar ca urmare a rezilierii acestui contract, are loc o retrocesiune a întreprinderii***

Asupra acestei chestiuni, Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a pronunțat în cauza Landsorganisationen i Danmark pentru Tjenerforbundet i Danmark împotriva Ny Mølle Kro.<sup>62</sup>

În fapt, Doamna Hannibalsen a încheiat, în anul 1980, un contract de locațiune, ce avea ca obiect derivat hanul Ny Moelle Kro, cu doamna Larsen. În ianuarie 1981, doamna Hannibalsen a reziliat contractul de locațiune și a reluat exploatarea hanului, datorită faptului că doamna Larsen nu respectase dispozițiile contractuale. Hanul a fost închis până la sfârșitul lunii martie. Din documentele prezentate Curții reiese că, în mod obișnuit, restaurantul este deschis numai în sezonul de vară, în restul timpului acesta putând fi închiriat pentru petreceri private.

În această cauză, litigiul a fost declanșat pentru că doamna Hannibalsen nu a plătit drepturile salariale restante doamnei Hansen, care a fost angajată după reluarea stabilimentului, la data de 12 mai 1983. Doamna Hansen argumentează că remunerația ce îi fusese vărsată de doamna Hannibalsen era

<sup>62</sup> Hotărârea Curții din data de 17 decembrie 1987, c-287/86, tradusă în limba română de Costel Gâlcă în RRDM 1/2005, *Din jurisprudența Curții de Justiție a Comunității Europene privind protecția salariatului în cazul transferului de întreprindere*, p. 232 și urm.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

inferioară nivelului minim stabilit de contractul colectiv de muncă la care aderase doamna Larsen atunci când aceasta exploata întreprinderea. De asemenea, recurenta a arătat că în speță a operat un transfer de întreprindere, iar potrivit dispozițiilor legale ce guvernează această instituție, cesionarul este obligat să respecte prevederile contractului colectiv de muncă la care a aderat cedentul anterior transferului.

În aceste condiții, instanța națională a decis suspendarea cauzei și a întrebat CJUE dacă art.1 paragraful 1 din directiva 77/187 trebuie interpretat în sensul că directiva este aplicabilă unei situații în care exploatarea unei întreprindere este reluată de către proprietarul său, ca urmare a rezilierii unui contract de locațiune. În plus, instanța națională a mai întrebat:

- Dacă directiva se va aplica în ipoteza în care întreprinderea transferată era închisă în momentul transferului și, drept consecință, nu avea niciun angajat
- Dacă răspunsul la întrebarea anterioară ar fi diferit în situația în care întreprinderea este închisă o parte a anului, aceasta deschizându-se numai în perioada verii.

Cu privire la prima întrebare, Curtea a precizat că directiva se va aplica într-un astfel de caz. Reluarea întreprinderii de către proprietar se produce în baza contractului de locațiune reziliat. Așadar, operațiunea rezilierii contractului ce are drept efect pierderea calității de șef de întreprindere de către locatar, calitate pe care proprietarul o redobândește, trebuie să fie calificată drept transfer de întreprindere.

În ceea ce privește următoarele două întrebări, CJUE a arătat că directiva vizează transferul unei entități economice existente. Pentru a se stabili dacă este



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

vorba despre un transfer trebuie avut în vedere ansamblul circumstanțelor de fapt ce caracterizează operația în cauză, printre acestea putând figura închiderea întreprinderii și absența personalului în momentul transferului. Totuși, în general, aceste elemente nu sunt ele singure de natură a exclude aplicabilitatea directivei. Această afirmație este cu atât mai mult valabilă în cazul de față, în care activitățile exercitate au caracter sezonier.

***e) Posibilitatea operării unui transfer de întreprindere în situația în care "cedentul" încetează plățile, respectiv atunci când "cedentul" este supus procedurii insolvenței, în scopul redresării judiciare***

În această materie, Curtea s-a pronunțat cu numeroase ocazii.<sup>63</sup> Aceasta a arătat că directiva nu se aplică transferurilor de întreprinderi ce fac obiectul procedurii falimentului, având ca scop lichidarea. Totuși, CJUE a precizat că aplicarea directivei nu este exclusă în cazul în care transferul are loc în cadrul unei proceduri de genul "surseance van betaling" (amânarea plăților) sau în cazul „procedurii de administrare a întreprinderilor aflate în criză”<sup>64</sup>, în ciuda faptului că acestea au multiple puncte comune cu procedura falimentului, printre acestea numărându-se, în special, caracterul judiciar. Instanța comunitară indică două deosebiri fundamentale între procedura falimentului ce are ca obiect lichidarea bunurilor și cea a amânării plăților/ a administrării întreprinderilor aflate în criză:

<sup>63</sup> Hotărârea Curții din 7 februarie 1985, H. B. M. Abels vs Administrative board of the Bedrijfsvereniging voor de Metaal Industrie en de Electrotechnische Industrie, c-135/83; Hotărârea Curții din 7 februarie 1985, Arie Botzen And Others vs Rotterdamsche Droogdok Maatschappij Bv , c-186/83; Foreningen af Arbejdsledere i Danmark vs Societății în faliment A/S Danmols Inventar C -105/84; Hotărârea in 25 iulie 1991 D'Urso and others vs Marelli C-362/89 etc.

<sup>64</sup> Procedură prevăzută de legea italiană din 3 aprilie 1979





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- În cadrul procedurii de amânare a plăților, controlul exercitat de judecător este redus;
- Scopul procedurii de amânare a plăților este acela de a ajuta debitorul să se redreseze și să-și continue activitățile. Astfel, simpla posibilitate a declarării falimentului ulterior desfășurării operațiunii menționate, precum și întrunirea condițiilor necesare pentru a declara cedentul în stare de faliment nu sunt suficiente pentru a exclude transferul de întreprindere intervenit într-o atare situație din câmpul de aplicare al directivei.<sup>65</sup>

#### ***f) Posibilitatea aplicării directivei în cazul transferului activităților între două organisme subvenționate de puterile publice***

Asupra acestei chestiuni, CJUE s-a pronunțat în cauza Dr. Sophie Redmond Stichting vs Hendrikus Bartol.<sup>66</sup>

"Dr. Sophie Redmond" era o fundație ce se ocupa în special cu ajutarea toxicomanilor, ale cărei singure resurse erau constituite din subvențiile acordate comuna Groningen. La data de 1 ianuarie 1991, comuna Groningen a încetat acordarea acestor subvenții fundației în cauză, pentru a le transfera altei fundații, denumită Sigma.

Litigiul a fost declanșat de către fundația "Dr. Sophie Redmond", care s-a adresat instanței de judecată competente, în vederea rezilierii contractelor de

<sup>65</sup> Pentru detalii, a se vedea Costel Gâlcă, *Directiva privind menținerea drepturilor muncitorilor în caz de transfer de întreprindere: cazul particular al redresării judiciare*, în *Pandectele Române* 3/2004, p. 231 și urm.

<sup>66</sup> Hotărârea Curții din 19 mai 1992, C-29/91, tradusă de Costel Gâlcă, în RRDM 2/2005, *Din jurisprudența Curții de Justiție a Comunității Europene privind protecția salariatului în cazul transferului de întreprindere II*, p. 199 și urm.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

muncă încheiate între aceasta și salariații ce nu au fost preluați de fundația Sigma. O parte dintre angajați au invocat dispozițiile Codului civil olandez ce transpuneau Directiva 77/187, motiv pentru care instanța națională a decis suspendarea cauzei și adresarea următoarelor întrebări Curții de Justiție a Uniunii Europene:

1. Noțiunea de transfer de întreprindere (în sensul directivei 77/187 CE) vizează și situația în care autoritatea competentă pentru acordarea subvențiilor decide sistarea acestor subvenții unei persoane juridice, ceea ce antrenează oprirea completă și definitivă a activității acesteia și, începând cu aceeași dată, acordă subvențiile respective unei alte persoane juridice, ce exercită aceeași activitate sau o activitate similară? Este de menționat că acordul convenit între cele două persoane juridice și autoritatea competentă pentru acordarea subvențiilor vizează: transferul pacienților primei persoane juridice, încheierea de către autoritatea competentă a unui contract de locațiune cu cea de-a doua persoană juridică, contract care are ca obiect același imobil ce fusese inițial închiriat primei persoane juridice și utilizarea resurselor și cunoștințelor primei persoane juridice.

2. Va fi diferit răspunsul la prima întrebare în cazul în care operațiunea menționată nu cuprinde transferul bunurilor mobile ale primei persoane juridice către cea de-a doua persoană juridică?

3. Faptul că bunurile mobile netrasferate constituie exclusiv mijloace destinate vizitelor și funcțiilor recreative are relevanță asupra răspunsului ce urmează a fi primit?

4. În condițiile în care transferul ce a operat nu include și funcțiile recreative și de vizite își mai menține identitatea entitatea economică?



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

5. Va fi diferit răspunsul la prima întrebare în cazul în care activitățile precizate la punctul anterior sunt considerate a avea un scop independent?

6. Vor fi diferite răspunsurile la întrebările adresate în ipoteza în care cauza transferului activităților de la prima persoană juridică la cea de-a doua rezidă într-o decizie fondată pe modificarea politicii autorității publice ce acordă subvențiile?

Curtea a arătat că scopul directivei este acela de a asigura continuitatea relațiilor de muncă și garanta respectarea drepturilor lucrătorilor. De asemenea, aceasta a precizat că nu are importanță, pe de o parte, faptul că transferul se realizează în două etape și, pe de altă parte, că decizia transferului este luată în mod unilateral de către o autoritate publică (și nu rezultă dintr-un acord încheiat de cele două fundații cu autoritatea publică în cauză).

În consecință, Curtea a decis că se circumscrie noțiunii de "cesiune convențională" prevăzută în art. 1 paragraful 1 al directivei 77/187 și situația în care o autoritate publică decide încetarea acordării subvențiilor unei persoane juridice și determină astfel oprirea completă a activităților acesteia, în scopul transferării lor (ale subvențiilor) unei alte persoane juridice ce exercită activități similare.

Pentru a răspunde celorlalte întrebări, CJUE reamintește care sunt criteriile pe baza cărora se poate stabili dacă a operat un transfer de întreprindere: menținerea identității de către entitatea economică transferată, luarea în considerare a ansamblului circumstanțelor de fapt ce caracterizează operația în cauză (transferul clientelei, a bunurilor corporale, tipul întreprinderii, valoarea bunurilor corporale). În ceea ce privește faptul că nu au fost transmise și bunurile mobile, Curtea apreciază că această absență nu poate fi de natură a se



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

opune aplicării directivei. Aceeași soluție trebuie reținută și cu privire la activitățile de întâlnire și recreative. Activitățile de natură particulară, în măsura în care constituie misiuni independente, pot, dacă este cazul, să fie asimilate stabilimentelor sau părților de stabilimente, în sensul dat de directivă.

În cele de mai sus, am prezentat diverse situații ce s-au ivit în practică și asupra cărora Curtea a decis că intră în domeniul de aplicare al directivei. Cu toate acestea, există și ipoteze ce nu se circumscriu noțiunii de transfer de întreprindere. Astfel, Directiva 2001/23 CE prevede că:

- Reorganizare administrativă a autorităților administrației publice sau transferul unor funcții administrative între autoritățile administrației publice nu reprezintă un transfer în sensul prezentei directive<sup>67</sup>
- Nu se va aplica, cu excepția situației în care statele membre prevăd altfel, transferului unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate, în care cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau al altor proceduri asemănătoare de insolvabilitate, *instituite în vederea lichidării bunurilor cedentului și care se află sub controlul unei autorități publice competente (care poate fi un judecător sindic autorizat de o autoritate competentă)*<sup>68</sup>. Touși, dacă statele membre decid aplicarea directivei într-un atare caz, acestea pot stabili ca obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract/raport de muncă și exigibile anterior transferului sau deschiderii procedurii de insolvabilitate să nu fie transferate cesionarului, sub condiția ca asemenea proceduri să creeze un sistem de

<sup>67</sup> Art.1 alin.(1), lit. c) din directiva 2001/23 CE

<sup>68</sup> art. 5 alin(1) din directiva 2001/23 CE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- protecție cel puțin echivalent cu cel stabilit în situații reglementate de directiva privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvenței angajatorului<sup>69</sup>. De asemenea, directiva indică și o altă posibilitate în cazul în care statele membre nu doresc să adopte dispoziția prezentată mai sus. Astfel, acestea pot prevedea posibilitatea schimbării condițiilor de muncă ale salariaților transferați, pe baza acordului dintre cedent și cesionar pe de o parte, și a reprezentanților salariaților pe de altă parte. Scopul reglementării este de a garanta încadrarea în muncă a angajaților, precum și supraviețuirea unității sau a părții de întreprindere.<sup>70</sup>
- Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, nu se aplică drepturilor lucrătorilor la prestații pentru limită de vârstă, invaliditate sau supraviețuitor, în cadrul unor sisteme suplimentare de pensii ale unor organizații profesionale sau confederative, existente în afara sistemelor legale de securitate socială ale statelor membre. Totuși, statele membre trebuie să adopte măsurile necesare pentru ca interesele lucrătorilor/ale persoanelor care nu mai fac parte din întreprinderea cedentului la data transferului, să fie protejate cu privire la drepturile care îi îndreptățesc imediat/în viitor să primească prestații pentru limită de vârstă/prestații acordate supraviețuitorilor

<sup>69</sup> Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului

<sup>70</sup> art. 5 alin.(2), lit a) și b) din Directiva 2001/23 CE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În cauza *Annette Henke vs Gemeinde Schierke și Verwaltungsgemeinschaft "Brocken"*<sup>71</sup> Curtea a decis că art. 1 paragraful 1 din directivă trebuie interpretat în sensul că noțiunea de transfer de întreprindere, stabiliment sau părți de stabiliment nu se aplică transferurilor atribuțiilor administrative ale unei comune unui grup intercomunal.

În fapt, doamna Henke a fost încadrată ca secretar de primărie de comuna Schierke la data de 1 mai 1992. La data de 1 iulie 1994, comuna menționată a constituit, împreună cu alte comune, grupul intercomunal Brocken, căruia i-au fost transferate atribuțiile administrative. La data de 5 iulie 1994, contractul doamnei Henke a fost reziliat. Datorită acestui fapt, salariața a sesizat tribunalul pentru a constata nulitatea deciziei de concediere. Totodată, aceasta a arătat că în conformitate cu Codul civil german, contractul său de muncă fusese transferat grupului intercomunal Brocken.

Sesizat cu această cerere, instanța națională a decis suspendarea cauzei și întrebarea Curții de Justiție a Uniunii Europene dacă art. 1 paragraful 1 din directiva privind protecția salariaților în cazul transferului de întreprindere trebuie interpretat în sensul că noțiunea "transfer de întreprindere, de stabiliment sau parte de stabiliment" se aplică transferului atribuțiilor administrative ale unei comune către un grup intercomunal.

Curtea, cu această ocazie, a arătat că transferul operat între comună și grupul intercomunal Brocken nu are în vedere decât activități relevând

<sup>71</sup> Hotărârea Curții din data de 15 octombrie 1996, C-298/94, , tradusă în limba română de Costel Gâlcă în RRDM 3/2005, *Din jurisprudența Curții de Justiție a Comunității Europene privind protecția salariatului în cazul transferului de întreprindere III*, p. 217 și urm.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

exercitarea puterii publice, motiv pentru care nu poate intra în domeniul de aplicare al directivei.

Luând în considerare jurisprudența CJUE în materia transferului de întreprinderi, unități, sau părți de întreprindere sau unități, putem conchide următoarele:

a) Trebuie analizate o serie de criterii pentru a stabili dacă operațiunea transferului intră în câmpul de aplicare al directivei:

- Entitatea trebuie să funcționeze de o manieră stabilă, nefiind suficient ca aceasta să se limiteze la executarea unei singure sarcini;
- Entitatea trebuie să-și păstreze identitatea ulterior transferului;
- În unele situații, ce trebuie apreciate în funcție de circumstanțele cauzei, nu este necesar să opereze și un transfer al unor bunuri. Așadar, poate fi suficient numai transferul contractelor de muncă;
- Nu este necesar să existe o legătură contractuală între cedent și cesionar.
- Transferul poate opera în două etape;
- Poate interveni un transfer de întreprindere și atunci când cedentul încetează plățile/ are loc o procedură de reorganizare judiciară;

b) Normele privind transferul de întreprindere se aplică următoarelor cazuri:

- francizelor
- transferurilor contractelor de leasing
- organizațiilor din sectorul public
- situației în care operează transferul unui singur contract de muncă
- unei societăți aflate în lichidare voluntară



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

▪ unei societăți aflate în lichidare judiciară atunci când activitatea societății continuă<sup>72</sup>

c) Dispozițiile directivei 2001/23 CE nu se aplică în cazul în care:

- Nu au fost transferați nici salariați și nici bunuri tangibile sau intangibile;
- Sunt transferate numai acțiuni sau bunuri;
- Cesionarul nu preia niciunul din salariații cedentului;
- Transferul unui salariat temporar are loc numai în scopul executării unui contract.

---

<sup>72</sup> Pentru acest aspect, a se vedea: hotărârea Curții din data de 12 martie 1998, Jules Dethier Équipement SA vs Jules Dassy și Sovam SPRL, c-319/94, prezentată în RRDM nr. 1/2006, de Nicolae Voiculescu, *Legislație comunitară, națională și jurisprudență privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora*





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## II. JURISPRUDENȚA CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE

---

### VIRGINIE PONTIN ÎMPOTRIVA T-COMALUX SA. CAUZA C-63/08

---

Cererea a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Pontin, pe de o parte, și fostul său angajator, societatea T-Comalux SA (denumită în continuare „T-Comalux”), pe de altă parte, ca urmare a concedierii reclamantei intervenite în cursul lunii ianuarie a anului 2007.

#### a. Situația de fapt

Începând din luna noiembrie a anului 2005, doamna Pontin a fost angajată de T-Comalux cu un contract pe durată nedeterminată și cu normă întreagă.

Prin scrisoarea recomandată din 18 ianuarie 2007, notificată doamnei Pontin la 22 ianuarie 2007, aceasta a fost concediată cu un termen de preaviz de două luni, stabilit în perioada cuprinsă între 31 ianuarie și 30 martie 2007. Din decizia instanței de trimitere nu rezultă motivul acestei concedieri cu preaviz.

În fața instanței de trimitere, doamna Pontin susține că, la 19 ianuarie 2007, a trimis T-Comalux, prin scrisoare simplă, un certificat medical. Această societate contestă în fața instanței menționate că a primit un astfel de certificat.

La 24 ianuarie 2007, doamna Pontin a adresat T-Comalux un mesaj electronic în care a comunicat că „starea sa de sănătate nu s-a ameliorat



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

semnificativ", că nu va fi în măsură să revină la birou în ziua următoare și că va transmite cât de curând posibil un certificat de constatare a incapacității de muncă.

Prin scrisoarea recomandată din 25 ianuarie 2007, T-Comalux a notificat doamnei Pontin faptul că este concediată cu efect imediat „pentru abatere gravă” din cauza unei „absențe nejustificate de mai mult de 3 zile”.

Prin scrisoarea recomandată din 26 ianuarie 2007, primită de T-Comalux la 30 ianuarie 2007, doamna Pontin a comunicat că era însărcinată. Aceasta arăta că, astfel, concedierea care i-a fost notificată de T-Comalux era nulă.

În lipsa unui răspuns din partea T-Comalux la această din urmă scrisoare, la 5 februarie 2007, doamna Pontin a sesizat instanța de trimitere cu o cerere având ca obiect constatarea nulității concedierii sale.

Prin Hotărârea din 30 martie 2007, această instanță, într-o compunere diferită de cea de la care provine prezenta cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, s-a declarat necompetentă să decidă asupra cererii prin care doamna Pontin urmărea constatarea nulității concedierii din 18 ianuarie 2007. Astfel, potrivit instanței respective, articolul L. 337-1 din code du travail conferă președintelui instanței competente pentru soluționarea litigiilor de muncă, și anume tribunal du travail, o competență specială pentru a anula în regim de urgență, în scopul protecției, concedierea intervenită într-un moment în care lucrătoarea este însărcinată, astfel încât doamna Pontin ar fi trebuit să sesizeze președintele tribunalului respectiv cu cererea având ca obiect nulitatea concedierii sale. Din dosarul prezentat Curții rezultă că doamna Pontin, care nu



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

pare să fi fost reprezentată la acel moment de un avocat, a adresat cererea sub formă de scrisoare către „tribunal du travail – În atenția domnului președinte și a judecătorilor asesori” și și-a început observațiile scrise prin formula de politețe „Domnule președinte”.

Doamna Pontin nu a introdus apel împotriva hotărârii menționate. În ședința de audiere a pledoariilor în fața Curții, doamna Pontin a indicat în această privință că a preferat să evite atât să se expună riscului aferent unui astfel de apel, cât și să lase să expire termenul de trei luni prevăzut pentru acțiunea jurisdicțională în despăgubire a salariatului împotriva concedierii sale abuzive, prevăzută la articolul L. 124-11 alineatele (1) și (2) din code du travail (denumită în continuare „acțiune în despăgubire”).

Printr-o a doua acțiune introdusă la 18 aprilie 2007, doamna Pontin a solicitat instanței de trimitere să oblige T-Comalux la plata de daune interese. În susținerea acestei acțiuni, doamna Pontin arată, printre altele, că atât concedierea sa cu preaviz din 18 ianuarie 2007, cât și concedierea sa ulterioară cu efect imediat sunt contrare legii și, prin urmare, abuzive în temeiul articolului L. 124-11.

T-Comalux consideră că dreptul comun luxemburghez referitor la acțiunea în despăgubire este inaplicabil lucrătoarei însărcinate care, în conformitate cu articolul L. 337-1 din code du travail, nu poate alege între o acțiune în constatarea nulității și în reintegrare prevăzută de această dispoziție (denumită în continuare „acțiunea în constatarea nulității și în reintegrare”) și acțiunea în despăgubire, dar trebuie să prezinte în mod imperativ angajatorului un certificat



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

medical care să dovedească starea sa de graviditate în termen de 8 zile de la notificarea concedierii, astfel cum este prevăzut la alineatul (1) al doilea paragraf al articolului respectiv (denumit în continuare „termenul de 8 zile”) și să introducă acțiunea în constatarea nulității și în reintegrare în fața președintelui tribunal du travail în termen de 15 zile de la rezilierea contractului, termen prevăzut la al patrulea paragraf al aceluiași alineat (1) (denumit în continuare „termenul de 15 zile”).

Potrivit instanței de trimitere, din legislația luxemburgheză relevantă în speță se poate deduce că o salariată însărcinată care, pentru un oarecare motiv, chiar independent de voința sa, a lăsat să curgă termenul de 8 zile și, respectiv, termenul de 15 zile, nu mai dispune de o acțiune în justiție pentru a contesta concedierea sa, astfel încât, odată ce aceste termene s-au scurs, concedierea unei astfel de salariate însărcinate nu este nici nulă, nici abuzivă, ci ar fi perfect valabilă. Decizia de trimitere face trimitere de asemenea la o jurisprudență a instanțelor luxemburgheze, potrivit căreia termenul pentru a acționa în constatarea nulității nu începe să curgă de la primirea scrisorii de concediere, ci de la depunerea acestei scrisori la poștă.

#### **b. Întrebările preliminare**

1) Articolele 10 și 12 din [Directiva 92/85] trebuie interpretate în sensul că nu se opun ca legiuitorul național să supună acțiunea în justiție a salariatei gravide concediate în timpul sarcinii unor termene prestabilite, cum ar fi termenul de 8 zile impus prin [al doilea paragraf] al [alineatului (1)] al articolului 337 din code du travail, respectiv termenul de 15 zile impus prin [al patrulea paragraf] al aceluiași [alineat (1)]?



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, [...] termenele de 8 și, respectiv, de 15 zile nu trebuie considerate ca fiind prea scurte pentru a permite salariații concediați în timpul sarcinii să își valorifice drepturile pe cale juridică?

3) Articolul 2 din [Directiva 76/207] trebuie interpretat în sensul că nu se opune [ca] legiuitorul național să priveze salariații concediați în timpul sarcinii de acțiunea în justiție în despăgubire pentru concediere abuzivă, astfel cum este prevăzută la articolul L. 124-11 [alineatele] (1) și (2) din code du travail pentru ceilalți salariați concediați?"

### **c. Motivarea Curții de Justiție a Uniunii Europene**

1) Articolele 10 și 12 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] trebuie interpretate în sensul că nu se opun legislației unui stat membru care prevede o cale de atac specifică referitoare la interzicerea concedierii lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, prevăzută la respectivul articol 10, cale de atac exercitată potrivit modalităților procedurale proprii acestei acțiuni, cu condiția ca acestea să nu fie însă mai puțin favorabile decât cele aferente acțiunilor similare de natură internă (principiul echivalenței) și să nu fie reglementate într-un mod care să facă practic imposibilă exercitarea drepturilor recunoscute de ordinea juridică comunitară (principiul efectivității). Un termen de decădere de 15 zile, precum cel instituit prin articolul L. 337-1 alineatul (1) al patrulea paragraf din



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

code du travail nu pare a fi de natură să îndeplinească condiția respectivă, verificarea revenind însă instanței de trimitere.

2) Articolul 2 din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002, coroborat cu articolul 3 din Directiva 76/207 modificată trebuie interpretat în sensul că se opune legislației unui stat membru, precum cea instituită prin articolul L. 337-1 din code du travail, specifică protecției prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85 în caz de concediere a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, care privează salariată gravidă concediată în timpul sarcinii de o acțiune jurisdicțională în despăgubire, în timp ce aceasta este disponibilă oricărui alt salariat concediat, atunci când o astfel de limitare a căilor de atac constituie un tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină. Aceasta ar fi situația, în special, atunci când modalitățile procedurale aferente singurei acțiuni disponibile în caz de concediere a lucrătoarelor menționate nu respectă principiul protecției jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar, verificarea revenind instanței de trimitere.

De asemenea, în materia promovării îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a mai pronunțat și cu alte ocazii, statuând următoarele:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Articolul 10 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] trebuie interpretat în sensul că acesta interzice nu numai notificarea unei decizii de concediere ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil în perioada de protecție menționată la alineatul (1) al acestui articol, ci și luarea de măsuri pregătitoare pentru o astfel de decizie înainte de expirarea acestei perioade. O decizie de concediere ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil este contrară articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, indiferent de momentul la care această decizie de concediere este notificată și chiar dacă aceasta este notificată după sfârșitul perioadei de protecție prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85. Dat fiind că o astfel de decizie de concediere este contrară atât articolului 10 din Directiva 92/85, cât și articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, măsura aleasă de către un stat membru în temeiul articolului 6 din această directivă pentru sancționarea încălcării acestor dispoziții trebuie să fie cel puțin





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

echivalentă cu aceea prevăzută de legislația națională pentru punerea în aplicare a articolelor 10 și 12 din Directiva 92/85<sup>73</sup>.

- Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] și, în special, interdicția concedierii lucrătoarelor gravide prevăzută la articolul 10 punctul 1 din directivă trebuie interpretate în sensul că nu se aplică unei lucrătoare care recurge la fertilizarea in vitro în cazul în care, la data la care se dispune concedierea sa, fecundarea ovulelor acestei lucrătoare de spermatozoizii partenerului său s-a realizat deja, astfel încât există ovule fecundate in vitro, dar acestea nu i-au fost încă transferate în uter.

Articolul 2 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă se opun concedierii unei lucrătoare care, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, se găsește într-un stadiu avansat al tratamentului de fertilizare in vitro, mai precis între puncția foliculară și transferul imediat al ovulelor fecundate in vitro în uterul său, în măsura în care

<sup>73</sup> Hotărârea Curții (camera a treia) din data de 11 octombrie 2007. Nadine Paquay împotriva Société d'architectes Hoet + Minne SPRL. Cauza c-460/06.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

se dovedește că această concediere se întemeiază în mod esențial pe faptul că respectiva persoană a efectuat un astfel de tratament.<sup>74</sup>

## **CAROL MARILYN ROBINS ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA SECRETARY OF STATE FOR WORK AND PENSIONS. CAUZA C-278/05.**

---

Cererea a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Robins, împreună cu alte 835 de persoane afiliate la două sisteme suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere (denumiți în continuare, împreună, „reclamanții în acțiunea principală”), pe de o parte, și Secretary of State for Work and Pensions, competent în Regatul Unit în materie de muncă și pensii, pe de altă parte, având ca obiect reducerea drepturilor la pensie pentru limită de vârstă ca urmare a insolvabilității angajatorului lor.

### **a. Situația de fapt**

Reclamanții în acțiunea principală sunt foști salariați ai societății ASW Limited, care face obiectul unei proceduri de lichidare judiciară, în temeiul unei hotărâri judecătorești din 24 aprilie 2003.

Aceștia erau afiliați la sisteme de pensii finanțate de către respectiva societate, și anume ASW Pension Plan și ASW Sheerness Steel Group Pension Fund (denumite în continuare „sisteme de pensii”).

---

<sup>74</sup> Hotărârea Curții (Marea Cameră) din data de 26 februarie 2008. Sabine Mayr împotriva Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG. Cauza c- 506/06.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Aceste sisteme de pensii prezintă următoarele caracteristici, care sunt comune tuturor sistemelor private de pensii bazate pe ultimul salariu:

Prestațiile, denumite „prestații bazate pe ultimul salariu”, sunt calculate pe baza unui coeficient de achiziție a drepturilor la pensie, precum și pe baza ultimului salariu și a perioadei lucrate în cadrul societății de către fiecare salariat afiliat;

- persoanele afiliate plătesc o contribuție corespunzătoare unui procentaj din salariul lor, iar angajatorul este obligat să contribuie cu suma necesară menținerii și plății pensiilor, sistemele fiind astfel numite sisteme „cu costuri echilibrate”;
- societatea angajatoare care finanțează aceste sisteme are dreptul să anunțe că încetează să contribuie și să declanșeze lichidarea sistemelor;
- din momentul în care lichidarea sistemelor de pensii a fost declanșată, începe aplicarea prevederilor articolului 75 din PA 1995, care are caracterul unei obligații legale a societății față de aceste sisteme.

Sistemele de pensii au încetat în iulie 2002 și sunt în curs de lichidare. Administratorii acestora trebuie, din acel moment, să folosească activele acestor sisteme pentru a asigura continuarea prestațiilor către afiliați în funcție de anumite categorii prioritare definite prin regulile care guvernează sistemele de pensii, astfel cum au fost modificate prin lege. Activele sistemelor sunt folosite în primul rând pentru a asigura acordarea prestațiilor datorate acelor dintre persoanele afiliate care primeau deja o pensie la data la care sistemele au intrat în lichidare, apoi, în măsura în care mai rămân active, pentru a asigura acordarea prestațiilor datorate persoanelor afiliate care nu primeau încă pensie la data la care sistemele de pensii au intrat în lichidare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Conform celor mai recente evaluări efectuate de către actuarii sistemelor de pensii, activele nu vor fi suficiente pentru a acoperi toate prestațiile datorate tuturor persoanelor afiliate și, prin urmare, prestațiile persoanelor care nu sunt încă pensionate vor fi reduse.

Apreciind că legislația în vigoare în Regatul Unit nu le oferea nivelul de protecție prevăzut la articolul 8 din directivă, reclamanții din acțiunea principală au introdus împotriva guvernului Regatului Unit, reprezentat prin Secretary of State for Work and Pensions, o acțiune în repararea prejudiciului suferit.

#### **b. Întrebările preliminare**

- 1) Articolul 8 din directivă [...] trebuie interpretat în sensul că impune statelor membre să ia măsuri, prin toate mijloacele necesare, pentru ca drepturile dobândite de către salariați în cadrul sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi bazate pe ultimul salariu să fie integral finanțate de către statele membre în cazul insolvenței angajatorului privat, atunci când resursele financiare ale acestor sisteme sunt insuficiente pentru a acoperi aceste prestații?
- 2) Dacă răspunsul la prima întrebare este negativ, cerințele prevăzute la articolul 8 sunt transpuse suficient într-o legislație ca aceea în vigoare în Regatul Unit, descrisă mai sus?
- 3) În ipoteza în care dispozițiile legale din Regatul Unit nu ar fi conforme cu prevederile articolului 8, ce criteriu ar trebui să aplice instanța națională pentru a stabili dacă neîndeplinirea obligațiilor prevăzute de dreptul comunitar care rezultă de aici este suficient de gravă pentru a da naștere unei obligații de despăgubire? În special, o simplă neîndeplinire a unei obligații este



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

suficientă pentru a stabili existența unei încălcări suficient de grave sau trebuie să fi existat totodată o încălcare manifestă și gravă de către statul membru a limitelor competenței sale legislative sau trebuie aplicat un alt criteriu și, dacă da, care este acesta?"

### **c. Motivarea Curții de Justiție a Uniunii Europene**

Articolul 8 din Directiva 80/987/CEE a Consiliului din 20 octombrie 1980 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvenței angajatorului trebuie interpretat în sensul că, în caz de insolvență a angajatorului și de insuficiență a resurselor sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi, finanțarea drepturilor dobândite la pensii pentru limită de vârstă nu trebuie, în mod obligatoriu, nici să fie asigurată de către înseși statele membre și nici să fie integrală.

2) Articolul 8 din Directiva 80/987 se opune unui sistem de protecție de natura celui în discuție în acțiunea principală.

3) În caz de transpunere incorectă a articolului 8 din Directiva 80/987, responsabilitatea statului membru respectiv este condiționată de constatarea unei încălcări manifeste și grave de către acel stat a limitelor care sunt impuse puterii sale de apreciere.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## E. Executarea contractului de muncă

### I. DIRECTIVELE UNIUNII EUROPENE

---

#### 1. DIRECTIVA 1999/70/CE A CONSILIULUI PRIVIND ACORDUL-CADRU CU PRIVIRE LA MUNCA PE DURATA DETERMINATĂ

---

Directiva a fost adoptată datorită faptului că incidența contractelor de muncă pe durată determinată a crescut în mod considerabil, iar că lucrătorii care au un astfel de raport de muncă sunt în mai mare măsură expuși, în anumite sectoare, la accidente de muncă sau la boli profesionale, comparativ cu alți lucrători. Aceste riscuri suplimentare din anumite sectoare sunt parțial legate de anumite modalități de integrare în întreprindere, însă pot fi diminuate printr-o informare și o formare adecvată încă de la începutul raportului de muncă.

Pe de altă parte, s-a avut în vedere faptul că, potrivit dispozițiilor Tratatului de instituire a Comunității Economice Europene, directivele care stabilesc cerințe minime de promovare a îmbunătățirii condițiilor de lucru, în vederea garantării unei mai bune protecții a securității și sănătății lucrătorilor trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar împiedica crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

Directiva 1999/70 CE pune în aplicare acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP. Potrivit Clauzei 1 din acest acord, obiectivul său este acela de:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- A îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;
- A stabili un cadru în vederea împiedicării abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

### **Domeniul de aplicare**

Acordul se aplică lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

În sensul Acordului<sup>75</sup>, "*lucrătorul pe durată determinată*" reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

Pe de altă parte, "*lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil*" este acel lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe. Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.

Acordul conține dispoziții prin intermediul cărora se interzice discriminarea lucrătorilor durată determinată pe motivul că aceștia prestează munca în baza

---

<sup>75</sup> Clauza 3 din Directiva 1999/70 privind Acordul- cadru cu privire la munca pe durată determinată.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

unui contract de muncă sau raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care acest tratament (discriminatoriu) este justificat pe motive obiective.

De asemenea, Acordul prevede și o serie de măsuri de natură a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive. Astfel, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, vor introduce una sau mai multe din următoarele măsuri:

(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

(b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;

(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

De asemenea, acestea vor stabili, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:

- sunt considerate „succesive”;
- sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.

### **Informarea și șansele de încadrare în muncă**

Angajatorii sunt obligați să informeze lucrătorii cu contract pe durată determinată cu privire la posturile vacante din întreprindere sau unitate, pentru a le garanta ca au aceleași șanse de a obține un post pe durată nedeterminată ca și ceilalți lucrători. Aceste informații pot fi furnizate printr-un anunț general plasat într-un loc adecvat în întreprindere sau unitate.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Mai mult, se prevede că, pe cât este posibil, angajatorii trebuie să ia în considerare transmiterea de informații adecvate privind munca pe durată determinată în întreprindere organismelor reprezentative existente ale lucrătorilor.

Acordul-cadru stabilește că lucrătorii pe durată determinată trebuie luați în considerare în calcularea pragurilor deasupra cărora se pot constitui în întreprindere organisme reprezentative ale lucrătorilor, prevăzute în legislația națională și comunitară, după cum prevăd dispozițiile naționale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## **2. DIRECTIVA 97/81/CE A CONSILIULUI DIN 15 DECEMBRIE 1997 PRIVIND ACORDUL-CADRU CU PRIVIRE LA MUNCA PE FRAȚIUNE DE NORMĂ, ÎNCHEIAT DE UCIPE, CEIP ȘI CES**

---

Directiva a fost adoptată în vederea promovării ocupării forței de muncă și a șanselor egale pentru bărbați și femei, în special printr-o organizare mai flexibilă a muncii într-un mod în care să satisfacă atât dorințele salariaților, cât și exigențele concurenței.

De asemenea, s-a dorit crearea unui cadru general de eliminare a discriminărilor împotriva lucrătorilor cu fracțiune de normă și contribuirea la dezvoltarea posibilităților de muncă pe fracțiune de normă pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.

Partenerii sociali ce au semnat Acordul au statuat că atribuie importanță măsurilor care să faciliteze accesul la munca pe fracțiune de normă al bărbaților și femeilor în scopul:

- pregătirii pentru pensie;
- reconcilierii vieții profesionale și a celei familiale și pentru a beneficia de posibilități de educație și formare;
- pentru a-și îmbunătăți calificările și oportunitățile profesionale în avantajul reciproc al angajatorilor și lucrătorilor și într-un mod care să sprijine dezvoltarea întreprinderilor.

Totodată, trebuie avută în vedere necesitatea de îmbunătățire a cerințelor politicii sociale, de sporire a competitivității economiei comunitare și de evitare a



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

impunerii de constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

Așadar, în conformitate cu dispozițiile Clauzei 1, obiectivul Acordului este acela de a:

- asigura eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiuni de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiuni de normă;
- facilita dezvoltarea muncii pe fracțiuni de normă pe bază voluntară și de a contribui la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să ia în considerare atât nevoile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor.

### **Domeniul de aplicare**

Reglementările cuprinse în Acordul-cadru se aplică lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției date de legea, de contractul colectiv sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.

„*Lucrătorul pe fracțiune de normă*” reprezintă un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de angajare de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil.

„*Lucrător cu normă întreagă comparabil*” reprezintă un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau relație de muncă, care este angajat în aceeași muncă/activitate sau într-o muncă/activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile. În cazul în care nu există un lucrător cu normă întreagă comparabil în aceeași unitate, comparația se face prin



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

referință la contractul colectiv aplicabil sau, în cazul în care nu există un contract colectiv aplicabil, în conformitate cu legislația, contractele colective sau practicile colective la nivel național.

### **Principiul nediscriminării.**

Potrivit Acordului-cadru, lucrătorii cu fracțiune de normă nu pot fi tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că aceștia lucrează cu fracțiune de normă, cu excepția cazului în care un tratament diferit este justificat din motive obiective. Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

În cazurile justificate din motive obiective, după consultări cu partenerii sociali în conformitate cu legislația, contractele colective sau practicile la nivel național, statele membre și/sau partenerii sociali pot, acolo unde este cazul, acorda accesul la anumite condiții de angajare, dacă se întrunesc anumite aspecte legate de perioada de serviciu, timpul lucrat sau remunerarea.

### **Informare**

În măsura în care este posibil, angajatorii sunt obligați să furnizeze la timp de informații privind disponibilitatea unor posturi cu fracțiune de normă și normă întreagă în unitate pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers, precum și să furnizeze informații adecvate privind munca cu fracțiune de normă în unitate către organismele care îi reprezintă pe lucrători.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### **Alte obligații.**

Potrivit Acordului-cadru, în măsura în care este posibil, angajatorii trebuie să ia în considerare:

- cererile lucrătorilor de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca cu fracțiune de normă care devine disponibilă în cadrul unității;
- cererile lucrătorilor de a se transfera de la munca cu fracțiune de normă la munca cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru în cazul în care apare această oportunitate;
- măsurile de facilitare a accesului la munca cu fracțiune de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv posturi calificate și de conducere, și, acolo unde este cazul, de facilitare a accesului lucrătorilor cu fracțiune de normă la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională.

Se prevede expres că refuzul unui lucrător de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca cu fracțiune de normă sau invers nu ar trebui să constituie în sine un motiv valabil de reziliere a contractului de muncă. Această prevedere este aplicabilă dacă nu aduce atingere rezilierii (încetării contractului) în conformitate cu legislația, contractele colective și practicile la nivel național.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### **Condiții de folosire a muncii cu fracțiuni de normă.**

Pentru a facilita dezvoltarea muncii cu fracțiuni de normă pe bază voluntară și organizarea flexibilă a programului de lucru într-un mod care să ia în considerare atât nevoile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor, ținând cont de necesitatea îmbunătățirii calității muncii cu fracțiuni de normă, precum și de principiul nediscriminării, directiva prevede că statele membre, în urma consultării cu partenerii sociali în conformitate cu legislația națională sau practicile naționale, trebuie să identifice și să analizeze obstacolele de natură juridică sau administrativă care pot restrânge posibilitățile de lucru cu fracțiuni de normă și, acolo unde este adecvat, să le elimine.

### **3. DIRECTIVA 2008/104/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI PRIVIND MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ**

---

Munca prin agent de muncă temporară este reglementată la nivel european de Directiva 2008/104 CE<sup>76</sup>. În expunerea motivelor care au condus la adoptarea directivei se precizează că sunt necesare noi forme de organizare a muncii și o

---

<sup>76</sup> Directiva 2008/104 CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

mai mare diversitate de dispoziții contractuale pentru lucrători și întreprinderi, care combină mai bine flexibilitatea cu securitatea (*motivul 9*). În plus, munca temporară răspunde nu numai necesităților în materie de flexibilitate ale întreprinderilor, dar și necesității lucrătorilor de a-și armoniza viața profesională cu cea privată. Astfel, munca temporară contribuie la crearea de locuri de muncă și la participarea și integrarea pe piața muncii (*motivul 11*).

Obiectivul directivei, prezentat în art. 2, este de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament lucrătorilor temporari și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori. De asemenea, trebuie să se țină seama de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.

Munca prin agent de muncă temporară reprezintă o construcție juridică relativ complexă, ce presupune:

1. Încheierea de către agentul de muncă temporară<sup>77</sup> a unui contract de muncă temporară cu un lucrător temporar<sup>78</sup>, pe durata uneia sau mai multor misiuni<sup>79</sup>.

<sup>77</sup> Potrivit art. 3 lit. b) din Directiva nr. 2008/104 CE, *agent de muncă temporară* este orice persoană fizică sau juridică ce, în conformitate cu legislația națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari pentru a-i pune la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;

<sup>78</sup> Potrivit art. 3 lit. c) din Directiva nr. 2008/104 CE, *lucrător temporar* înseamnă un lucrător care a încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 2. Încheierea de către agentul de muncă temporară a unui contract de punere la dispoziție a lucrătorului temporar cu o întreprindere utilizatoare<sup>80</sup>.

În ciuda gradului ridicat de flexibilitate a acestor raporturi juridice, directiva instituie numeroase măsuri de protecție a salariaților:

- Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare în cauză pentru a ocupa același loc de muncă. Totuși, în ceea ce privește remunerațiile, statele membre, în urma consultării partenerilor sociali, pot stabili că se poate face o excepție de la principiul menționat, atunci când lucrătorii temporari care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară continuă să fie remunerați în perioadele dintre misiunile de muncă temporară<sup>81</sup>.
- Lucrătorii temporari trebuie să fie informați cu privire la existența oricărui loc de muncă vacant în întreprinderea utilizatoare, pentru a li se acorda aceeași oportunitate de a ocupa un loc de muncă

<sup>79</sup> Potrivit art. 3 lit. e) din Directiva nr. 2008/104 CE, *misiune de muncă temporară* înseamnă perioada în care lucrătorul temporar este pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;

<sup>80</sup> Potrivit art. 3 lit. d) din Directiva nr. 2008/104 CE, *întreprindere utilizatoare* înseamnă orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un lucrător temporar;

<sup>81</sup> art. 5 alin. (1) și (2) din Directiva 2008/104 CE





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELOR  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

permanent ca și celorlalți lucrători din întreprinderea utilizatoare respectivă.<sup>82</sup>

- Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că orice clauză care interzice sau poate împiedica încheierea unui contract de muncă sau stabilirea unui raport de muncă între întreprinderea utilizatoare și lucrătorul temporar, după încheierea misiunii acestuia, este nulă și neavenită sau poate fi declarată nulă și neavenită.<sup>83</sup>
- Agenții de muncă temporară nu au dreptul de a percepe taxe lucrătorilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către întreprinderea utilizatoare sau pentru încheierea unui contract de muncă sau stabilirea unui raport de muncă cu o întreprindere utilizatoare după încheierea unei misiuni în cadrul întreprinderii respective.<sup>84</sup>
- Lucrătorilor temporari li se acordă acces la structurile sau facilitățile colective din întreprinderea utilizatoare, în special la cantină, la spațiile pentru îngrijirea copiilor și la serviciile de transport în condiții identice cu cele aplicate lucrătorilor angajați direct de întreprindere, cu excepția cazurilor în care diferența de tratament este justificată de motive obiective<sup>85</sup>.

<sup>82</sup> art. 6 alin.(1) din Directiva 2008/104 CE

<sup>83</sup> art. 6 alin.(2) din Directiva 2008/104 CE

<sup>84</sup> art. 6 alin.(3) din Directiva 2008/104 CE

<sup>85</sup> art. 6 alin.(4) din Directiva 2008/104 CE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## II. JURISPRUDENȚA CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE

---

### IMPACT ÎMPOTRIVA MINISTER FOR AGRICULTURE AND FOOD ȘI ALȚII.CAUZA C-268/06

---

Cererea a fost formulată în cadrul unui litigiu între sindicatul irlandez Impact, care acționează în numele funcționarilor publici irlandezi, și ministerele care încadrează în muncă acești funcționari, având ca obiect, pe de o parte, condițiile privind remunerațiile și pensiile aplicate acestor funcționari în temeiul statutului lor de lucrător cu contract pe durată determinată și, pe de altă parte, condițiile de reînnoire a anumitor contracte pe durată determinată de către unul dintre aceste ministere.

#### a. Situația de fapt

În acțiunea principală, Impact acționează în numele a 91 dintre membrii săi (denumiți în continuare „reclamanții din acțiunea principală”), încadrați în muncă în diferite ministere irlandeze (denumite în continuare „pârâtele din acțiunea principală”) în temeiul unor contracte pe durată determinată succesive având durate care au început să curgă înainte de 14 iulie 2003, data intrării în vigoare a Legii din 2003, și care au fost prelungite după această dată.

Reclamanții din acțiunea principală sunt toți funcționari netitulari și, în temeiul reglementării irlandeze privind încadrarea în funcția publică, fac obiectul unui regim distinct de cel aplicabil funcționarilor titulari. În decizia de trimitere se precizează că, în opinia reclamanților respectivi, regimul aplicabil funcționarilor titulari este mai avantajos decât cel care le este aplicabil reclamanților.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Unii dintre reclamanții din acțiunea principală au împlinit mai puțin de trei ani de serviciu neîntrerupt în calitate de salariați cu contract pe durată determinată și pretind condiții de încadrare în muncă egale cu cele ale salariaților permanenți comparabili, în timp ce ceilalți reclamanți din acțiunea principală au împlinit mai mult de trei ani de serviciu neîntrerupt și pretind, pe lângă egalitatea condițiilor de încadrare în muncă, și un contract pe durată nedeterminată.

Conform deciziei de trimitere, contractele pe durată determinată în discuție aveau drept scop să răspundă unor nevoi temporare ale părților din acțiunea principală și să facă față unor situații în care nu putea fi garantată o finanțare permanentă a acestor locuri de muncă. Practica generală a părților menționate consta în reînnoirea acestor contracte pe durate cuprinse între un an și doi ani. Cu toate acestea, în cursul perioadei imediat anterioare intrării în vigoare a Legii din 2003, unul dintre ministerele părâte din acțiunea principală a reînnoit contractele unui anumit număr de reclamanți din acțiunea principală pe o durată determinată de până la opt ani.

Întrucât a apreciat că părțile din acțiunea principală încălcaseră, în calitate de angajatori, dispozițiile Legii din 2003 și pe cele ale Directivei 1999/70 în detrimentul reclamanților din acțiunea principală, Impact a intentat în numele acestora din urmă o acțiune la un rights commissioner. În cadrul acestei acțiuni, Impact a invocat, pe de o parte, o încălcare a dreptului acestora la un tratament egal, în privința remunerației și a drepturilor la pensie, cu cel acordat funcționarilor titulari considerați, în opinia reclamanților din acțiunea principală, salariați permanenți comparabili și, pe de altă parte, caracterul abuziv al reînnoirilor succesive ale contractelor pe durată determinată. Cererile astfel prezentate s-au întemeiat pe clauzele 4 și 5 din acordul-cadru, în ceea ce



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

privește perioada cuprinsă între 10 iulie 2001, data expirării termenului de transpunere a Directivei 1999/70, și 14 iulie 2003, data intrării în vigoare a dispozițiilor care asigură transpunerea acesteia în ordinea juridică irlandeză. Pentru perioada ulterioară datei de 14 iulie 2003, aceste cereri s-au întemeiat pe articolul 6 din Legea din 2003.

Pârâtele din acțiunea principală au contestat competența rights commissioner de a judeca cererile în discuție, în măsura în care acestea se întemeiau pe Directiva 1999/70. Acestea au susținut în această privință că rights commissioner menționat avea competența de a se pronunța numai asupra cererilor întemeiate pe dreptul intern. Pârâtele au susținut de asemenea că clauzele 4 și 5 din acordul-cadru, care nu sunt nici necondiționate, nici suficient de precise, nu puteau fi invocate de către particulari în fața instanțelor naționale. Pe de altă parte, acestea au susținut că prevederile clauzei 4 din acordul-cadru nu permiteau unui lucrător cu contract pe durată determinată să pretindă condiții de remunerare și de pensie egale cu cele ale unui lucrător permanent comparabil.

Rights commissioner a apreciat că avea competența de a judeca toate cererile, inclusiv pe cele care se raportau la perioada cuprinsă între 10 iulie 2001 și 14 iulie 2003. Acesta a considerat că principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru se referea atât la remunerație, cât și la drepturile la pensie și că această clauză, spre deosebire de clauza 5, era direct aplicabilă.

Întrucât a apreciat că cererile, cu excepția celor care se bazau pe clauza 5 din acordul-cadru, erau întemeiate și că pârâtele din acțiunea principală



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

încălcaseză drepturile reclamanților din acțiunea principală, atât în temeiul dreptului intern, cât și în temeiul Directivei 1999/70, prin aplicarea în privința acestora a unor condiții de încadrare în muncă mai puțin favorabile decât cele aplicate în privința lucrătorilor permanenți comparabili, în temeiul articolului 14 alineatul 2 din Legea din 2003, rights commissioner a acordat reclamanților din acțiunea principală o compensație pecuniară cuprinsă între 2 000 și 40 000 de euro. În plus, acesta a obligat pârâtele din acțiunea principală să acorde pentru reclamanții din acțiunea principală condiții de încadrare în muncă echivalente celor de care beneficiază acești lucrători. De asemenea, rights commissioner a dispus acordarea către anumiți reclamanți din acțiunea principală a unui contract pe durată nedeterminată în condiții care să nu fie mai puțin favorabile decât cele acordate lucrătorilor menționați.

Pârâtele din acțiunea principală au declarat apel la Labour Court împotriva deciziei pronunțate de rights commissioner. Impact a introdus un apel incident împotriva acestei decizii, în măsura în care prin aceasta clauza 5 din acordul-cadru a fost declarată ca fiind lipsită de efect direct.

#### **b. Întrebările preliminare**

1) Atunci când judecă un litigiu în primă instanță în temeiul unei dispoziții de drept intern sau atunci când se pronunță asupra apelului declarat împotriva unei astfel de decizii, [r]ights [c]ommissioners și Labour Court sunt obligați, în temeiul unui principiu de drept comunitar (în special principiile echivalenței și efectivității) să aplice o dispoziție direct aplicabilă a Directivei 1999/70 [...] în împrejurări în care:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- [r]ights [c]ommissioner și Labour Court nu au primit în mod expres competență în acest sens în temeiul dreptului intern al statului membru vizat, inclusiv în temeiul dispozițiilor de drept intern care transpun directiva;

- particularii pot sesiza High Court cu alte cereri care rezultă din faptul că angajatorul acestora nu a aplicat directiva la situația lor particulară și atunci când

- particularii pot sesiza instanțele ordinare competente cu alte cereri împotriva statului membru vizat în vederea obținerii reparării prejudiciului pe care aceștia l-au suferit prin faptul că acest stat nu a transpus directiva în termenele prevăzute?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

a) Clauza 4 [punctul] 1 din acordul-cadru [...] este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către particulari în fața instanțelor lor naționale?

b) Clauza 5 [punctul] 1 din acordul-cadru [...] este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către particulari în fața instanțelor lor naționale?

3) Având în vedere răspunsurile Curții la prima și la a doua întrebare litera b), clauza 5 [punctul] 1 din acordul-cadru [...] interzice unui stat membru, care



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

acționează în calitate de angajator, să reînnoiască un contract de muncă pe durată determinată pe o durată de până la opt ani în timpul perioadei ulterioare datei la care directiva menționată ar fi trebuit să fie transpusă și anterioară adoptării legislației de transpunere, atunci când:

– contractul fusese întotdeauna reînnoit până la acel moment pe durate mai scurte, iar angajatorul are nevoie de serviciile salariatului pentru o perioadă care depășește durata de prelungire obișnuită;

– reînnoirea contractului pe această durată mai lungă are drept efect să împiedice un particular să beneficieze pe deplin de aplicarea clauzei 5 din acordul-cadru la momentul transpunerii sale în dreptul intern și

– nu există motive obiective externe statutului salariatului în calitate de lucrător pe durată determinată de natură să justifice o astfel de reînnoire?

4) În cazul unui răspuns negativ la prima sau la a doua întrebare, [r]ights [c]ommissioner și Labour Court au obligația, în temeiul unei dispoziții de drept comunitar (și în special al obligației de a interpreta dreptul intern în lumina textului și a finalității unei directive, astfel încât să obțină rezultatul vizat de aceasta), de a interpreta dispozițiile de drept intern adoptate în vederea transpunerii Directivei 1999/70 [...] în sensul ca acestea să se aplice retroactiv datei la care directiva menționată ar fi trebuit să fie transpusă, atunci când:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- formularea dispoziției de drept intern nu exclude în mod expres o astfel de interpretare, dar când

- normă de drept intern care reglementează interpretarea legilor exclude o astfel de aplicare retroactivă, cu excepția situației în care există o indicație contrară clară și lipsită de ambiguitate?

5) În cazul unui răspuns afirmativ la prima sau la a patra întrebare, «condițiile de încadrare în muncă» la care face referire clauza 4 din acordul-cadru [...] cuprind condițiile unui contract de muncă privind remunerațiile și pensiile?»

### **c. Motivarea Curții de Justiție a Uniunii Europene**

1) Dreptul comunitar, în special principiul efectivității, impune ca o instanță specializată care, în cadrul competenței ce i-a fost acordată chiar și cu titlu facultativ de legislația care asigură transpunerea Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie să judece o cerere întemeiată pe încălcarea acestei legislații să se declare competentă pentru a judeca și pretențiile reclamantului întemeiate direct pe însăși această directivă, aferente perioadei cuprinse între data expirării termenului de transpunere a





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

acesteia și data intrării în vigoare a legislației menționate, dacă s-ar dovedi că obligația acestui reclamant de a sesiza în paralel o instanță ordinară cu o cerere distinctă întemeiată direct pe directiva menționată ar avea drept consecință inconveniente procedurale de natură să facă excesiv de dificilă exercitarea drepturilor care îi sunt conferite de ordinea juridică comunitară. Revine instanței naționale atribuția de a efectua verificările necesare în această privință.

2) Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către un particular în fața unei instanțe naționale. În schimb, nu aceasta este situația clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru menționat.

3) Articolul 10 CE, articolul 249 al treilea paragraf CE, precum și Directiva 1999/70 trebuie interpretate în sensul că o autoritate a unui stat membru care acționează în calitate de angajator public nu este autorizată să adopte măsuri contrare obiectivului urmărit de directiva menționată și de Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, în ceea ce privește prevenirea utilizării abuzive a contractelor pe durată determinată, constând în reînnoirea unor astfel de contracte pe o durată neobișnuit de lungă în perioada cuprinsă între data expirării termenului de transpunere a acestei directive și data intrării în vigoare a legii care asigură această transpunere.

4) În măsura în care dreptul național aplicabil cuprinde o normă care exclude aplicarea retroactivă a unei legi, în lipsa unei indicații contrare clare și lipsite de ambiguitate, o instanță națională, sesizată cu o cerere întemeiată pe încălcarea unei dispoziții din legea națională care transpune Directiva 1999/70, nu este



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

obligată, în temeiul dreptului comunitar, să confere dispoziției respective un efect retroactiv la data expirării termenului de transpunere a acestei directive, cu excepția situației în care, în dreptul național vizat, există o indicație de această natură care poate conferi acestei dispoziții un astfel de efect retroactiv.

5) Clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că, în accepțiunea acesteia, condițiile de încadrare în muncă cuprind condițiile referitoare la remunerații și la pensii care depind de raportul de încadrare în muncă, cu excepția condițiilor privind pensiile care rezultă dintr-un regim obligatoriu de securitate socială.

## **OTHMAR MICHAELER (C-55/07 ȘI C-56/07), SUBITO GMBH (C-55/07 ȘI C-56/07) ȘI RUTH VOLGGER (C-56/07) ÎMPOTRIVA AMT FÜR SOZIALEN ARBEITSSCHUTZ ȘI AUTONOME PROVINZ BOZEN. CAUZELE CONEXATE C-55/07 ȘI C-56/07**

---

Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între Subito GmbH (denumită în continuare „Subito”) și reprezentanții săi legali, domnul Michaeler și doamna Volgger, pe de o parte, și Amt für sozialen Arbeitsschutz, fostă Arbeitsinspektorat der Autonomen Provinz Bozen și Autonome Provinz Bozen, pe de altă parte, având ca obiect o încălcare a reglementării naționale care prevede o obligație de notificare a contractelor de muncă pe fracțiuni de normă.

### **a. Situația de fapt**

Prin Deciziile din 25 martie și din 29 aprilie 2003, Amt für sozialen Arbeitsschutz, fostă Arbeitsinspektorat der Autonomen Provinz Bozen, a aplicat



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

amenzi într-un quantum total de 233 550 de euro societății Subito și reprezentanților săi legali, domnul Michaeler și doamna Volgger, întrucât, prin încălcarea articolului 2 din Decretul legislativ nr. 61/2000, aceștia au omis să notifice acestui serviciu mai multe contracte de muncă pe fracțiune de normă.

Aceste decizii au fost atacate de Subito și de reprezentanții săi legali la Landesgericht Bozen.

În deciziile de trimitere, această instanță exprimă îndoieli în ceea ce privește compatibilitatea obligației de notificare a contractelor de muncă pe fracțiune de normă cu Directiva 97/81. În timp ce directiva menționată are drept scop promovarea muncii pe fracțiune de normă, dispozițiile naționale în cauză ar urmări obiectivul contrar, notificarea obligatorie a contractelor de muncă pe fracțiune de normă constituind un obstacol birocratic în calea acestui mod de organizare a muncii. Prin faptul că sporesc costul muncii pe fracțiune de normă, aceste dispoziții ar avea de asemenea drept consecință generarea unei inegalități de tratament și a unei restricționări a concurenței în favoarea întreprinderilor care angajează lucrători cu normă întreagă.

Instanța de trimitere arată de asemenea că reglementarea în cauză în acțiunea principală are ca efect indirect faptul că aduce atingere egalității dintre bărbați și femei, în măsura în care munca pe fracțiune de normă le privește în mai mare măsură pe acestea din urmă (Hotărârea din 13 mai 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Rec., p. 1607, Hotărârea din 7 martie 1996, Freers și Speckmann, C-278/93, Rec., p. I-1165, Hotărârea din 17 iunie 1998, Hill și Stapleton, C-243/95, Rec., p. I-3739, precum și Hotărârea din 15 septembrie 1998, Ansaldo Energia și alții, C-279/96-C-281/96, Rec., p. I-5025).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## **b. Întrebările preliminare**

Sunt contrare dispozițiilor dreptului comunitar și Directivei 97/81 [...] anumite dispoziții naționale (articolele 2 și 8 din Decretul legislativ nr. 61/2000) care impun angajatorului obligația de a notifica o copie a contractelor de muncă pe fracțiuni de normă direcției provinciale a inspecției muncii competente, în termen de 30 de zile de la încheierea acestora, și care, în lipsa notificării, impun o amendă de 15 euro pentru fiecare lucrător în cauză și pentru fiecare zi de întârziere, fără a stabili o limită superioară a amenzii administrative?

## **c. Motivarea Curții de Justiție a Uniunii Europene**

Clauza 5 alineatul (1) litera (a) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, anexat la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală, care impune notificarea către administrație a unei copii a contractelor de muncă pe fracțiuni de normă în termen de 30 de zile de la încheierea acestora.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## F. Timpul de muncă și

### timpul de odihnă

#### I. DIRECTIVELE UNIUNII EUROPENE

---

#### **DIRECTIVA 2003/88 PRIVIND ANUMITE ASPECTE ALE ORGANIZĂRII TIMPULUI DE LUCRU**

---

La elaborarea Directivei 2003/88/CE au fost avute în vedere dispozițiile art. 137 din Tratatul Comunității Europene care prevede că este datoria Comunității să sprijine și să completeze acțiunea statelor membre în vederea îmbunătățirii mediului de lucru, cu scopul de a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor.

S-a apreciat că trebuie luate în considerare principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru, inclusiv cele referitoare la munca de noapte, pentru că studiile au arătat că organismul uman este mai sensibil noaptea la perturbațiile de mediu și la anumite forme solicitante de organizare a muncii și că perioadele lungi de muncă de noapte pot afecta sănătatea lucrătorilor și pot periclita securitatea la locul de muncă. În consecință, este necesar să se limiteze durata muncii de noapte, inclusiv orele suplimentare,



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

iar lucrătorii de noapte trebuie să beneficieze de un control medical gratuit înaintea numirii într-un post ce presupune muncă de noapte, precum și la intervale regulate ulterior, și că, în măsura în care acest lucru este posibil, dacă au probleme de sănătate, acești lucrători să fie transferați la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Situația lucrătorilor de noapte și din schimburi necesită ca nivelul lor de protecție în materie de securitate și sănătate să fie adaptat naturii muncii lor și ca serviciile și mijloacele de protecție și prevenire să fie organizate și să funcționeze în mod eficient.

Organizarea muncii după un anumit ritm trebuie să ia în considerare principiul general al adaptării muncii la lucrător.

De asemenea, toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente: perioade minime de repaus -zilnic, săptămânal și anual- și perioade de pauză adecvate. Este, de asemenea, necesar să se stabilească o limită maximă pentru durata săptămâni de lucru.

La elaborarea acestei directive s-a avut în vedere faptul că directivele adoptate în vederea îmbunătățirii mediului de lucru, cu scopul de a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care să împiedice crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

### **Domeniul de aplicare.**

Directiva 2003/88/CE privind organizarea timpului de lucru se aplică în toate domeniile de activitate din sectorul public sau privat, în privința:

- perioadelor minime de repaus zilnic;
- repaus săptămânal;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- concediu anual;
- pauzei de lucru;
- duratei maxime a timpului de lucru săptămânal;
- muncii de noapte;
- muncii în schimburi și ritmului de lucru.

„*Timpul de lucru*” este orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;

„*Perioada de repaus*” este orice perioadă care nu este timp de lucru.

„*Timpul de noapte*” este orice perioadă de minimum șapte ore, așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața, iar „lucrător de noapte” este orice lucrător care muncește pe timpul nopții cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal, precum și orice lucrător care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, așa cum se definește în funcție de alegerea statului membru în cauză, fie în legislația națională, după consultarea cu partenerii sociali, fie prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional.

„*Munca în schimburi*” reprezintă orice mod de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care lucrătorii se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit ritm, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând lucrătorilor necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni, iar „lucrător în schimburi” este orice lucrător al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

„*Lucratorul mobil*” este orice lucrător care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare.

„*Repausul suficient*” reprezintă faptul că lucrătorii dispun de perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.

### **Timpul de lucru și perioadele minime de repaus.**

Directiva 2003/88/CE instituie următoarele reguli:

1. Timpul de lucru săptămânal trebuie să fie limitat prin dispoziții legale, de reglementare și administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, iar *durata medie a timpului de muncă pentru fiecare perioadă de 7 zile să nu depășească 48 de ore. (durata maximă a săptămânii de lucru)*

Statele membre pot prevedea o *perioadă de referință care să nu depășească 4 luni*, perioadele de concediu anual plătit și perioadele de concediu medical nefiind incluse sau fiind neutre în calculul mediei. Posibilitatea de a deroga de la de la perioada de referință de maxim 4 luni (în cazurile și în condițiile prevăzute în cuprinsul directivei), nu poate avea ca rezultat stabilirea unei perioade de referință mai mare de șase luni. Totuși, statele membre pot, sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

lucrătorilor, să permită ca prin acordurile încheiate între partenerii sociali să se stabilească alte perioade de referință, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, însă aceste perioade de referință nu pot să depășescă în nici un caz 12 luni.

Un stat membru poate să nu reglementeze durata maximă a săptămânii de lucru dacă respectă principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și ia măsurile necesare pentru a asigura ca:

- nici un angajator să nu poată cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca medie pentru perioada de referință de 4 luni, dacă nu a obținut acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă;
- nici un lucrător să nu sufere nici un prejudiciu din partea angajatorului dacă refuză să își dea acordul de a efectua o asemenea muncă;
- angajatorul să țină evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă;
- evidențele să fie puse la dispoziția autorităților competente care să poată, din motive legate de securitatea și/sau sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime de muncă săptămânale;
- angajatorul să furnizeze autorităților competente, la cererea acestora, informații cu privire la cazurile în care lucrătorii și-au dat acordul de a munci mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile calculată ca medie pentru o perioadă de referință de 4 luni;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

2. Orice lucrător are dreptul să *beneficieze, în cazul în care durata zilei de muncă depășește 6 ore, de o pauză* a cărei acordare este reglementată prin contractele colective sau, în lipsa acestora, prin legislația națională.

3. Orice lucrător are dreptul să *beneficieze, în cursul fiecărei perioade de 24 de ore, de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive (repausul zilnic)*.

4. Orice lucrător are dreptul să *beneficieze, în cursul fiecărei perioade de 7 zile, de o perioadă minimă de repaus de 24 de ore consecutive (ce cuprinde ziua de duminică)*, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic (*repausul săptămânal*). Statele membre pot prevedea o perioadă de referință de maxim 14 zile.

5. Orice lucrător are *dreptul la un concediu anual plătit de cel puțin 4 săptămâni*. Această perioadă nu poate fi înlocuită cu o indemnizație cu excepția cazului în care contractul de muncă încetează.

### **Munca în condiții speciale: munca de noapte și munca în schimburi.**

Timpul normal de lucru al lucrătorilor de noapte (așa cum sunt ei definiți în cuprinsul directivei) nu trebuie să depășească în *medie* opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore.

În cazul lucrătorilor de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite (așa cum sunt acestea definite, luând în considerare efectele și riscurile inerente muncii de noapte, de legislațiile și/sau practicile naționale sau prin convenții încheiate între partenerii sociali) durata muncii nu trebuie să depășească opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează munca de noapte. Statele membre pot prevedea o perioadă de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

referință definită după consultarea partenerilor sociali sau prin convenții încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional.

Lucrătorii de noapte au dreptul să beneficieze de un control medical gratuit înaintea numirii în postul care presupune prestarea unei munci de noapte, precum și la intervale regulate ulterior, iar cei care au probleme de sănătate recunoscute ca fiind în legătură cu munca de noapte trebuie să fie transferați, ori de câte ori este posibil, la o muncă de zi pentru care sunt calificați.

În cazul lucrătorilor care sunt expuși unor riscuri de securitate sau sănătate generate de munca în schimbul de noapte, statele membre pot condiționa munca acestor lucrători de noapte de anumite garanții, în condițiile prevăzute de legislațiile și/sau de practicile naționale.

Angajatorii care folosesc în mod regulat lucrători de noapte trebuie să fie obligați să informeze autoritățile competente despre acesta, la cererea lor.

Atât lucrătorii de noapte cât și cei care lucrează în schimburi trebuie să beneficieze de un nivel de protecție în materie de securitate și de sănătate, adaptat naturii muncii lor și trebuie să dispună în orice moment de servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție și prevenire în materie de securitate și sănătate echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători.

Statele membre sunt obligate să ia măsurile necesare pentru ca angajatorii să organizeze munca, în special când au în vedere un ritm deosebit de lucru, ținând cont de principiul general al adaptării muncii la lucrător, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii într-un ritm predeterminat, în funcție de tipul de activitate și de cerințele de securitate și sănătate, în special în ceea ce privește pauzele pe parcursul timpului de lucru.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## G.Încetarea contractul de muncă

### I. DIRECTIVELE UNIUNII EUROPENE

Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropiere legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colectiv

Directiva a fost adoptată în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și de viață ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Această îmbunătățire trebuie să determine, acolo unde este necesar, dezvoltarea anumitor aspecte ale reglementărilor referitoare la ocuparea forței de muncă, cum ar fi procedurile de concediere colectivă și cele referitoare la faliment.

De asemenea, s-a constatat că în ciuda convergenței crescânde, există încă diferențe între dispozițiile în vigoare din statele membre cu privire la aranjamentele și procedurile practice referitoare la aceste disponibilizări și măsurile destinate să atenueze consecințele concedierii asupra lucrătorilor, iar aceste diferențe pot avea un efect direct asupra funcționării pieței interne.

#### **Domeniu de aplicare. Noțiunea de concediere colectivă.**

Potrivit dispozițiilor directivei, concedierile colective reprezintă concedierile efectuate de un angajator pentru unul sau mai multe motive care nu țin de



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

persoana salariaților, dacă angajatorul concediază, conform directivei, un anumit număr sau un anumit procent din numărul lucrătorilor săi, potrivit voinței statului membru, astfel:

a) într-o perioadă de 30 de zile:

- concediază cel puțin 10 salariați, în cazul în care angajatorul are mai mult de 20, dar mai puțin de 100 de lucrători;
- concediază cel puțin 10% din salariați, în cazul în care angajatorul cel puțin 100, dar mai puțin de 300 de lucrători;
- concediază cel puțin 30 de salariați, în cazul în care angajatorul are cel puțin 300 de lucrători.

b) într-o perioadă de 90 de zile concediază cel puțin 20 de salariați indiferent de numărul de lucrători ai angajatorului.

Pentru identificarea concedierilor colective, sunt asimilate concedierilor și încetările contractelor individuale de muncă din inițiativa angajatorului pentru unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariaților.

Directiva nu se aplică echipajelor maritime, lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile publice, contractelor încheiate pe durată determinată sau pentru o lucrare determinată, cu excepția cazurilor în care concedierea intervine înainte de împlinirea termenului sau a realizării lucrării.

### **Informarea și consultarea**

Angajatorul care intenționează să efectueze o concediere colectivă are, indiferent dacă decizia cu privire la concedierile colective este luată de către angajator sau de o entitate care îl controlează pe angajator, următoarele obligații:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Să inițieze în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord. Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.
- Să le furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile necesare în vederea desfășurării negocierilor. În acest scop, trebuie să le comunice, prin intermediul unei notificări scrise puțin următoarele elemente:
  - a. motivele concedierilor preconizate;
  - b. numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;
  - c. numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;
  - d. perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;
  - e. criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și practicile naționale atribuie această competență angajatorului;
  - f. metoda de calcul al oricărui eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și practicile naționale.
- Să înainteze autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise menționate mai sus;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELOR  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Pentru a putea efectua concedierea colectivă, angajatorul este obligat să respecte următoarea procedură:

1. Angajatorul trebuie să notifice în scris autoritatea națională competentă cu privire la proiectul de concediere colectivă, arătând toate elementele menționate mai sus, și să transmită o copie a acestei notificări reprezentanților lucrătorilor care pot să adreseze propriile lor observații aceleiași autorități.
2. Concedierile colective produc efecte cel mai devreme după 30 de zile de la notificare, fără ca acest termen să aducă atingere prevederilor referitoare la dreptul de preaviz. Statele membre pot acorda autorității publice competente dreptul de a diminua această perioadă. Autoritatea publică competentă va utiliza perioada respectivă pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate.

În cazul în care perioada inițială este mai scurtă de 60 de zile, statele membre pot acorda autorității publice competente dreptul de a prelungi această perioadă inițială la 60 de zile de la notificare în cazurile în care există riscul să nu se găsească soluții la problemele ridicate de concedierile colective în perioada stabilită inițial. Statele membre pot acorda autorității publice competente puterea de a prelungi aceste perioade.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## II. JURISPRUDENȚA CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE

---

### **CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT) ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA PREMIER MINISTRE ȘI MINISTRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT. CAUZA C-385/05**

---

Cererea a fost formulată în cadrul unor acțiuni introduse la Conseil d'État de Confédération générale du travail (CGT), de Confédération française démocratique du travail (CFDT), de Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), de Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), precum și de Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) și având ca obiect anularea Ordonanței nr. 2005-892 din 2 august 2005 privind modificarea regulilor de calculare a efectivelor întreprinderilor.

#### **a. Situația de fapt**

Din dosarul transmis Curții rezultă că, în vederea remedierii situației preocupante a ocupării forței de muncă în Franța, prim-ministrul a prezentat Parlamentului, în declarația sa privind politica generală din 8 iunie 2005, un plan de urgență pentru ocuparea forței de muncă. Pentru ca măsurile înscrise în acest





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

plan să poată intra în vigoare începând cu 1 septembrie 2005, guvernul a solicitat abilitarea pentru a legifera prin ordonanță.

Astfel, articolul 1 din Legea nr. 2005-846 din 26 iulie 2005 (JORF din 27 iulie 2005, p. 12223) a autorizat guvernul să adopte prin ordonanță orice măsură privind în special modificarea regulilor de calculare a efectivelor utilizate, în vederea punerii în aplicare a dispozițiilor referitoare la dreptul muncii sau a obligațiilor financiare impuse de alte reglementări, cu scopul de a favoriza, începând cu 22 iunie 2005, angajarea de către întreprinderi a salariaților în vârstă de mai puțin de 26 de ani.

La 2 august 2005, guvernul a adoptat, prin Ordonanța nr. 2005-892, măsuri referitoare la modificarea regulilor de calculare a efectivelor întreprinderilor, prevăzând că dispozițiile acestei ordonanțe vor înceta să producă efecte la 31 decembrie 2007.

CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC și CGT-FO au depus acțiuni în anulare la Conseil d'État împotriva Ordonanței nr. 2005-892.

În susținerea acțiunilor lor, reclamantele din procedura principală au invocat în special un motiv întemeiat pe faptul că modificarea regulilor de calculare a efectivelor prevăzută de ordonanța respectivă ar fi contrară obiectivelor Directivelor 98/59 și 2002/14.

Instanța de trimitere subliniază că, deși dispoziția atacată din Ordonanța nr. 2005-892 nu are în mod direct ca efect excluderea aplicării normelor naționale de transpunere a Directivelor 98/58 și 2002/14, nu este mai puțin adevărat că, în ceea ce privește unitățile cu efective mai mari de 20 de lucrători, dintre care mai puțin de 11 sunt în vârstă de 26 de ani sau mai mult, aplicarea dispoziției în



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

cauză în acțiunea principală poate avea drept consecință scutirea angajatorului de anumite obligații care rezultă din cele două directive.

### **b. Întrebările preliminare**

1) Având în vedere obiectivul Directivei [2002/14], care este, potrivit [alineatului] (1) al articolului 1, acela de a institui un cadru general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare al lucrătorilor în întreprinderile și unitățile din Comunitate, faptul că directiva încredințează statelor membre sarcina stabilirii metodei de calculare a pragurilor lucrătorilor încadrați trebuie interpretat în sensul că li se permite acestor state să ia în considerare în mod diferit anumite categorii de lucrători în vederea aplicării acestor praguri?

2) În ce măsură Directiva [98/59] poate fi interpretată în sensul că autorizează un mecanism juridic având drept efect ca anumite unități care încadrează în mod obișnuit mai mult de douăzeci de lucrători să fie scutite, chiar și temporar, de obligația de a crea o structură de reprezentare a lucrătorilor în temeiul unor reguli de calculare a efectivelor care exclud luarea în considerare a anumitor categorii de salariați în vederea aplicării dispozițiilor privind organizarea acestei reprezentări?

### **c. Motivarea Curții de Justiție a Uniunii Europene**

1) Articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude, chiar dacă numai temporar, o categorie determinată de lucrători de la calcularea numărului de lucrători încadrați în sensul acestei dispoziții.

2) Articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude, chiar dacă numai temporar, o categorie determinată de lucrători de la calcularea numărului de lucrători încadrați prevăzut de această dispoziție.

## AKAVAN ERITYISALOJEN KESKUSLIITTO AEK RY ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA FUJITSU SIEMENS COMPUTERS OY. CAUZA C-44/08

---

Această cerere a fost formulată de Korkein oikeus (Curtea Supremă) în cadrul unui litigiu între Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry și alții, pe de o parte, și Fujitsu Siemens Computers Oy (denumită în continuare „FSC”), pe de altă parte, în legătură cu obligația de a iniția consultări cu reprezentanții lucrătorilor în caz de concedieri colective.

### **a. Situația de fapt**

Ca urmare a regrupării într-o întreprindere comună a anumitor activități comerciale în sectorul informatic ale Fujitsu Ltd și ale Siemens AG, grupul Fujitsu Siemens Computers și-a început activitatea la 1 octombrie 1999.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

FSC este o filială a Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (denumită în continuare „societatea-mamă”), societate cu sediul în Țările de Jos. La data menționată, acest grup avea instalații de producție la Espoo (Kilo) (Finlanda), precum și la Augsburg, Paderborn și Sömmerda (Germania).

În cursul ședinței desfășurate la 7 decembrie 1999, directoratul societății-mamă, compus din membrii executivi ai consiliului de administrație, a decis să propună acestuia din urmă desprinderea de grup a uzinei din Kilo.

În cursul ședinței din 14 decembrie 1999, consiliul de administrație menționat a decis să susțină această propunere, fără însă ca o decizie precisă să fie adoptată în ceea ce privește uzina respectivă.

În aceeași zi, FSC a propus consultări care s-au derulat între 20 decembrie 1999 și 31 ianuarie 2000.

Consiliul de administrație al FSC, compus în principal din directorii grupului și care avea ca președinte pe vicepreședintele consiliului de administrație al societății-mamă, a adoptat la 1 februarie 2000 o decizie privind încetarea activităților FSC, cu excepția vânzărilor de calculatoare în Finlanda. FSC a început concedierea lucrătorilor la 8 februarie 2000. În total, aproximativ 450 de lucrători au fost concediați din cei 490 de angajați ai acestei societăți.

Unii dintre acești lucrători au susținut că FSC a încălcat Legea privind cooperarea cu ocazia adoptării deciziilor de la sfârșitul anului 1999 și de la începutul anului 2000 în ceea ce privește închiderea uzinei din Kilo. Lucrătorii menționați au cedat creanțele lor privind despăgubirea prevăzută de această lege, în vederea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

recuperării lor, reclamantelor din acțiunea principală, care sunt sindicate. Acestea au sesizat în acest sens *Espon kărăjãoikeus* (Tribunalul de Primă Instanță din Espoo).

În cursul procedurii în fața acestei instanțe, reclamantele din acțiunea principală au arătat că, în cadrul consiliului de administrație al societății-mamă, fusese de fapt adoptată o decizie definitivă cel târziu la data de 14 decembrie 1999, care prevedea restrângerea activității uzinei din Kilo și desprinderea acesteia de activitatea grupului înainte de transferarea sa în Germania, astfel încât această instalație de producție să nu mai existe ca parte a grupului. În opinia reclamantelor din acțiunea principală, adevărata decizie a fost adoptată la 14 decembrie 1999, înainte de a avea loc consultările cu personalul impuse de Legea privind cooperarea. Pârâta din acțiunea principală ar fi încălcat, așadar, această lege în mod deliberat sau prin neglijență manifestă.

În ceea ce o privește, FSC a afirmat, pe de o parte, că, în cadrul ședinței consiliului de administrație al societății-mamă din 14 decembrie 1999, nu a fost adoptată nicio decizie privind instalația de producție și, pe de altă parte, că existau încă potențiale alternative, precum continuarea activității, ca atare sau restrânsă, vânzarea acesteia sau continuarea sa în colaborare cu o altă întreprindere. FSC a susținut, pe de altă parte, că noțiunea de decizie a angajatorului implică intervenția organului competent al societății respective, și anume, în speță, consiliul său de administrație, și că decizia privind încetarea a fost adoptată de acesta la 1 februarie 2000, și anume după încheierea consultărilor.

*Espon kărăjãoikeus* a considerat că reclamantele din acțiunea principală nu au demonstrat că închiderea uzinei din Kilo a fost hotărâtă de consiliul de administrație al societății-mamă, astfel încât interacțiunea dintre angajator și lucrători în cadrul FSC nu s-a putut desfășura în modul prevăzut de Legea privind cooperarea. În



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

opinia acestei instanțe, alternativele la închiderea acestei uzine erau reale și au fost examinate în cadrul consultărilor. Instanța menționată a respins acțiunea concluzionând că decizia privind închiderea uzinei a fost adoptată în cadrul ședinței consiliului de administrație al FSC din 1 februarie 2000, când s-a dovedit imposibilă găsirea unei alte soluții, și că respectivele consultări au fost reale și adecvate.

În apel, Helsingin hovioikeus (Curtea de Apel din Helsinki) a confirmat decizia luată de Espoon käräjäoikeus precizând că decizia definitivă prevăzută la articolul 7 alineatul 1 din Legea privind cooperarea nu a putut fi adoptată decât de angajator, și anume de pârâta din acțiunea principală, și că proiectele prezentate de societatea-mamă nu intrau în domeniul de aplicare al obligației de consultare prevăzute de această lege.

Korkein oikeus, sesizată cu recursul formulat de reclamantele din acțiunea principală, a considerat că dispozițiile Directivei 98/59 și ale Legii privind cooperarea prezintă divergențe din punctul de vedere al structurii și al conținutului și că, prin urmare, legătura dintre acestea nu este clară în toate privințele.

## **b. Întrebările preliminare**

1) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE trebuie interpretat în sensul că obligația de a iniția consultări «în timp util» atunci când angajatorul «are în vedere concedieri colective» impune începerea consultărilor în cazul în care, din deciziile strategice sau din modificări în legătură cu activitatea comercială rezultă necesitatea unei concedieri colective? Alternativ, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că obligația de a iniția consultările ia naștere atunci când angajatorul are în vedere măsuri sau modificări în legătură cu activitatea comercială, precum modificarea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

capacității de producție sau concentrarea producției, care să aibă drept urmare necesitatea concedierilor colective?

2) Luând în considerare că articolul 2 alineatul (3) primul paragraf din Directiva 98/59 face trimitere la comunicarea în timp util a informațiilor în cursul consultărilor, articolul 2 alineatul (1) din [această] directivă [...] trebuie interpretat în sensul că obligația de a iniția consultări «în timp util» atunci când «sunt avute în vedere» concedieri colective presupune ca inițierea consultărilor să aibă deja loc înainte ca planurile angajatorului să se afle într-un stadiu în care acesta să fie în măsură să identifice informațiile prevăzute la articolul 2 alineatul (3) [primul paragraf] litera (b) [din directiva menționată] și să le comunice lucrătorilor?

3) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) din aceasta trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care angajatorul este o societate care se află sub controlul unei alte societăți, obligația de a iniția consultările cu reprezentanții lucrătorilor ia naștere atunci când fie angajatorul, fie societatea-mamă care își exercită controlul asupra acestuia are în vedere să efectueze o concediere colectivă a lucrătorilor încadrați de acest angajator?

4) În cazul în care este vorba despre consultări într-o filială a unui grup și se apreciază, luându-se în considerare dispozițiile articolului 2 alineatul (4) din Directiva 98/59, obligația prevăzută la articolul 2 alineatul (1) de a iniția consultări «în timp util» atunci când «sunt avute în vedere» concedieri colective, această obligație ia naștere deja în momentul în care conducerea grupului sau a societății-mamă are în



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

vedere concedierea colectivă, însă acest plan nu s-a conturat astfel încât să îi privească pe lucrătorii încadrați de o anumită filială aflată sub control? Alternativ, obligația de inițiere a consultărilor în cadrul filialei ia naștere doar în momentul în care conducerea grupului sau a societății-mamă are în vedere în mod expres să efectueze concedieri colective în filiala respectivă?

5) Atunci când angajatorul este o întreprindere (o filială a unui grup) care este controlată de o altă întreprindere (societatea-mamă sau conducerea grupului) în sensul articolului 2 alineatul (4) din Directiva 98/59, [respectivul] articol 2 [...] trebuie interpretat în sensul că procedura de consultare prevăzută în această dispoziție trebuie să se încheie înaintea luării unei decizii de către societatea-mamă sau de către conducerea grupului cu privire la concedierile colective care trebuie efectuate în cadrul filialei?

6) Dacă Directiva 98/59 trebuie interpretată în sensul că procedura de consultare care trebuie aplicată în cadrul filialei se încheie înaintea luării de către societatea-mamă sau de către conducerea grupului a unei decizii care determină concedieri colective [în cadrul acestei filiale], are relevanță în această privință numai o decizie al cărei efect direct constă în realizarea concedierilor colective în cadrul filialei sau este necesar ca procedura de consultare să se fi încheiat înaintea luării unei decizii comerciale sau strategice de către societatea-mamă sau de către conducerea grupului, pe baza căreia concedierile colective din cadrul filialei sunt probabile, însă nu încă certe și definitive?"





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### **c. Motivarea Curții de Justiție a Uniunii Europene**

1) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că adoptarea, în cadrul unui grup de întreprinderi, a unor decizii strategice sau de modificare a activităților, care constrâng angajatorul să prevadă sau să planifice concedieri colective, determină nașterea în sarcina acestui angajator a unei obligații de consultare a reprezentanților lucrătorilor.

2) Nașterea obligației angajatorului de a iniția consultările cu privire la concedierile colective preconizate nu depinde de faptul că acesta este deja în măsură să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile impuse la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) din Directiva 98/59.

3) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) primul paragraf din aceeași directivă trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi compus dintr-o societate-mamă și din una sau din mai multe filiale, obligația de consultare cu reprezentanții lucrătorilor ia naștere în sarcina filialei ce are calitatea de angajator numai atunci când este identificată această filială în cadrul căreia ar putea fi efectuate concedieri colective.

3) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) din aceasta trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi, procedura de consultare trebuie încheiată de filiala vizată de concedieri colective înainte ca aceasta să rezilieze, eventual la ordinul direct al societății-mamă, contractele lucrătorilor vizați de aceste concedieri.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

---

## VOLUMUL 3

# RELATII JURIDICE DE MUNCA IN EUROPA

---

**Franta, Italia, Marea Britanie, Suedia, Ungaria**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## PREFAȚĂ

*Scopul acestui raport a fost analizarea unor legislații occidentale ale unor state ce au o democrație consolidată, dar și a unor sisteme apropiate din punct de vedere politic și juridic de România.*

*Unele țări au o bogată experiență socială și îndelungată tradiție de reglementare a relațiilor de muncă, prin intermediul codurilor sau a legilor, iar altele au sisteme convenționale – contractele colective de muncă fiind principalul izvor de drept în materia dreptului muncii.*

*Considerăm că o lucrare referitoare la un sistem comparativ de legislație reprezintă un aport intelectual la a înțelege și perfecționa o justiție socială mai profundă.*

*Acest studiu își propune să prezinte prevederile esențiale ale unor legislații europene în domeniul dreptului individual și colectiv al muncii, venind astfel în întâmpinarea celor care doresc să cunoască modul concret de reglementare a raporturilor de muncă într-un spațiu din care și România face parte.*

*De asemenea, unele soluții legislative existente în diferitele sisteme de drept analizate ar putea constitui o bază pentru a reconstrucția și reechilibrarea relațiilor individuale și colective de muncă, așa cum sunt acestea reglementate în prezent de legea română.*

*Rațiunile care au stat la baza alegerii legislațiilor statelor europene ce au făcut obiectul acestui studiu sunt multiple, însă, fără îndoială, cea mai importantă dintre ele a fost intenția de a prezenta modul de reglementare a raporturilor de muncă în diverse sisteme de drept.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

*Din acest studiu a rezultat astfel o lucrare ce exprimă recunoașterea faptului că într-o lume deschisă, globalizată, deosebirea dintre dreptul intern și cel european, în diverse materii, sunt în ultimă instanță de gen și nu de substanță.*



# FRANȚA



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## I. Relațiile individuale de muncă.

### Contractul individual de muncă

#### *Încheierea contractului individual de muncă*

Contractul individual de muncă este acel contract în baza căruia o persoană fizică, denumită salariat, prestează munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumită salariu.

Potrivit legii, regula o reprezintă încheierea contractelor individuale de muncă pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile prevăzute de lege.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

De asemenea, ca regulă, contractele individuale de muncă trebuie încheiate în formă scrisă. Prin excepție, contractul individual de muncă **pe durată nedeterminată și pentru normă întreagă** poate fi încheiat și în formă orală.

### **Verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale persoanelor care solicită angajarea**

Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea, nu pot avea alt scop decât acela de a aprecia competențele sale profesionale. Persoana care solicită angajarea este obligată să furnizeze informațiile cerute de către angajator, cu bună-credință.

De asemenea, persoana selectată în vederea angajării va fi informată asupra tuturor metodelor utilizate de către angajator în vederea evaluării aptitudinilor și cunoștințelor sale.

### **Declarația prealabilă angajării**

Anterior angajării unui salariat, angajatorul este obligat să întocmească un raport pe care să îl înregistreze la organismele de protecție socială competente.

Acest raport trebuie să conțină următoarele elemente:

- A.** Datele de indentificare ale angajatorului și ale salariatului;
- B.** Data și ora angajării;
- C.** Natura și perioada pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă (pe durată determinată sau pe durată nedeterminată), precum și durata perioadei de probă (dacă s-a stabilit o astfel de perioadă).

### **Registrul unic de personal (Registrul general de evidență al salariaților)**

Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru unic de personal. Acesta se completează în ordinea angajării și cuprinde:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- 1) datele de indentificare ale ale tuturor salariaților;
- 2) funcția ocupată;
- 3) tipul contractului individual de muncă.

Registrul unic de personal este păstrat la domiciliul sau sediul angajatorului, după caz, urmând să fie pus la dispoziția reprezentanților salariaților sau oricărei autorități care îl solicită, în condițiile legii.

### Perioada de probă

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea **contractului de muncă pe durată nedeterminată** se poate stabili o perioadă de probă care să nu depășească un anumit interval de timp, determinat prin lege. Astfel, durata perioadei de probă nu poate depăși:

- a. 2 luni, în cazul muncitorilor calificați sau necalificați;
- b. 3 luni, în cazul personalului de supraveghere și tehnicienilor<sup>86</sup>;
- c. 4 luni, în cazul persoanelor care dețin funcții de conducere<sup>87</sup>.

<sup>86</sup> Definițiile noțiunilor de "personal de supraveghere" (*agents de maîtrise*) și "tehnicieni" (*techniciens*) sunt cuprinse în Anexa II a Codului muncii francez.

Astfel, fac parte din categoria personalului de supraveghere acei salariați, care, datorită experienței și calificărilor lor profesionale, îndeplinesc următoarele funcții:

Stabilesc atribuțiile fiecăruia dintre salariații care prestează munca în subordinea lor;

Supraveghează salariații aflați în subordinea lor (formare profesională, consiliere, verificarea modului în care aceștia își îndeplinesc atribuțiile);

Veghează la respectarea prevederilor regulamentului intern aplicabil în unitate;

Răspund în fața superiorilor lor cu privire la activitatea desfășurată de către salariații aflați în subordinea lor.

Din categoria tehnicieilor fac parte acei salariați care dețin cunoștințele tehnice de specialitate, administrative, editoriale sau comerciale, necesare pentru exercitarea atribuțiilor unui post.

<sup>87</sup> În lumina prevederilor cuprinse în Anexa II a Codului muncii francez, noțiunea "persoane ce dețin funcții de conducere" (*cadres*) desemnează acea categorie de salariați care ocupă funcții de autoritate într-un anumit sector de activitate și care sunt absolvenți ai unei instituții de învățământ superior sau au dobândit o experiență profesională ce le permite să exercite atribuțiile corespunzătoare funcției de conducere ocupate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Perioada de probă **poate fi reinnoită o singură dată**, dacă o asemenea posibilitate a fost prevăzută în acordul colectiv încheiat la nivel de ramură. În acest caz, **durata totală a perioadei de probă** nu poate depăși:

- > 4 luni, în cazul muncitorilor calificați sau necalificați;
- > 6 luni, în cazul supraveghetorilor și tehnicienilor;
- > 8 luni, în cazul persoanelor care dețin funcții de conducere.

**Posibilitatea stabilirii unei perioade de probă** în scopul verificării aptitudinilor salariatului **trebuie să fie expres prevăzută în contractul individual de muncă sau în scrisoarea de angajare**. În caz contrar, angajatorul va fi decăzut din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

În cazul în care angajatorul, pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă ce a avut o durată de cel puțin o săptămână, decide rezilierea contractului de muncă este obligat să îi acorde salariatului un termen de preaviz ce nu va fi mai mic de:

- A.** 24 de ore, dacă salariatul a prestat munca pentru angajator pe o perioadă de cel puțin 8 zile;
- B.** 48 de ore, dacă salariatul a prestat munca pentru angajator pe o perioadă de cel puțin 1 lună;
- C.** două săptămâni, dacă salariatul a prestat munca pentru angajator pe o perioadă de cel puțin 3 luni.

Cu toate acestea, legea prevede că prin acordarea termenului de preaviz menționat nu se va putea prelungi durata perioadei de probă.

În ipoteza în care salariatul este cel care reziliează contractul de muncă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, acesta este obligat să acorde angajatorului un termen de preaviz de 48 de ore, cu excepția situației în care durata





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

perioadei de probă a fost mai mică de opt zile, caz în care va trebuie să acorde un termen de preaviz de 24 de ore.

### ***Executarea contractului individual de muncă.***

În cazul în care angajatorul, datorită unor motive economice, intenționează să modifice una dintre clauzele esențiale ale contractului individual de muncă încheiat cu un salariat, acesta este obligat să solicite consimțământul salariatului. În acest scop, angajatorul îi va comunica intenția sa salariatului prin intermediul unei scrisori recomandate cu confirmare de primire. Angajatorul are obligația de a menționa în conținutul documentului termenul în care salariatul trebuie să își manifeste refuzul. Dacă salariatul nu a comunicat răspunsul său angajatorului în termen de o lună de la primirea scrisorii, se va considera că și-a dat consimțământul cu privire la modificarea contractului.

Reducerea numărului de ore de muncă prestate de un salariat nu constituie o cauză de modificare a contractului individual de muncă a acestuia, în cazul în care decizia de reducere a timpului de muncă are la bază un acord colectiv. Dacă unul sau mulți salariați refuză să respecte dispozițiile acestui acord colectiv, ei vor putea fi concediați pe motive ce țin de persoana salariatului (iar nu pe motive economice).

### ***Timpul de muncă și timpul de odihnă***

#### **a. Timpul de muncă**

Timpul de muncă efectiv reprezintă orice perioadă în care salariatul se află la dispoziția angajatorului și se conformează directivelor date de acesta, fără a se putea ocupa de probleme sale personale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Timpul necesar refacerii salariaților, precum și timpul dedicat pauzelor va fi considerat timp de muncă dacă criteriile indicate mai sus sunt întrunite.

Timpul necesar deplasării salariatului la locul de muncă nu este considerat ca fiind timp de muncă.

Prin perioada de "rămânere de dispoziție" (*une période d'astreinte*) se înțelege perioada de timp în care salariatul, *fără a se afla la dispoziția continuă și imediată a angajatorului (sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur)*, are obligația de a rămâne la domiciliul său sau în apropierea acestuia, astfel încât să-și poată îndeplini atribuțiile de serviciu în cazul în care i se solicită acest lucru.

Durata legală a timpului de muncă este de 35 de ore într-o săptămână calendaristică.

Orele suplimentare pot fi prestate în limita unui contingent anual, stabilit prin contractul sau acordul colectiv de muncă încheiat la nivelul întreprinderii sau, în lipsa acestuia, prin acordul sau contractul colectiv încheiat la nivel de sector de activitate.

Munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu în cuantum de:

- > 25% pentru primele 8 ore de muncă suplimentară prestate;
- > 50% pentru următoarele ore de muncă suplimentară prestate.

Prin acordul sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de întreprindere sau, în lipsa acestuia, prin acordul sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate, se poate conveni ca munca suplimentară să fie compensată prin ore libere plătite.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la o pauză de cel puțin 20 de minute.

Durata maximă legală a timpului zilnic de muncă este de 10 ore.

Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână. În circumstanțe excepționale, durata timpului de muncă poate fi prelungită, însă în niciun caz nu poate depăși 60 de ore pe săptămână.

Durata timpului de muncă săptămânal, calculată pe o perioadă de referință de 12 săptămâni consecutive, nu poate depăși 48 de ore.

### Munca de noapte

Munca prestată între orele 21,00 și 6,00 este considerată muncă de noapte. Prin contracte sau acorduri colective de muncă se pot stabili și alte perioade în care munca prestată să fie considerată muncă de noapte. Aceste perioade se pot stabili între orele 21,00 și 7,00 și trebuie în orice caz să cuprindă intervalul orar 24,00-5,00.

Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- > salariatul care efectuează muncă de noapte, de cel puțin două ori pe săptămână, cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- > salariatul care efectuează muncă de noapte, pe parcursul unei perioade de referință, un anumit număr de ore, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin decret al Consiliului de Stat.

Munca de noapte poate fi prestată numai în cazuri excepționale și sub condiția ca posibilitatea prestării muncii de noapte de către salariați să fie prevăzută în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate sau în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de întreprindere.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși 8 ore pe zi. De la aceste dispoziții se poate deroga numai în cazuri excepționale, cu acordul inspectorilor de muncă.

Durata normală a timpului de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 12 săptămâni, nu va depăși 40 de ore pe săptămână.

Salariații care prestează muncă de noapte beneficiază de ore libere plătite, precum și, dacă este cazul, de un spor la salariu.

Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte începerea activității și după aceea, periodic.

### **b. Timpul de odihnă**

**Repausul zilnic:** între două zile de muncă, salariații au dreptul la un repaus ce nu poate fi mai mic de 11 ore consecutive.

**Repausul săptămânal:** salariații au dreptul la un repaus săptămânal ce nu poate fi mai mic de 24 de ore consecutive, la care se adaugă repausul zilnic. Repausul săptămânal se acordă duminică.

În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea consecințelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

Repausul săptămânal poate fi suspendat și în alte situații prevăzute de lege.

### **Sărbătorile legale**

Acestea sunt:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- > 1 ianuarie; a doua zi de Paște; 1 mai; 8 mai; Înălțarea; Lunea Rusaliilor; Ziua tuturor Sfinților; 14 iulie; *L'Assomption*; 11 noiembrie; prima zi de Crăciun.

Angajatorii nu vor avea dreptul de a reduce salariul angajaților care nu au prestat munca în zilele de sărbătoare legală dacă:

- > aceștia au lucrat pentru angajatorul în cauză pe o perioadă de cel puțin 3 luni;
- > au prestat cel puțin 200 de ore de muncă în cele două luni ce preced sărbătoarea legală;
- > s-au aflat la locul de muncă atât în ziua ce a precedat sărbătoarea legală, cât și în ziua ce a succedat-o.

### **Concediul de odihnă**

Salariații sunt îndreptățiți să beneficieze de un concediu de odihnă de maxim 30 de zile lucrătoare.

Salariații care au prestat munca pentru același angajator pe o perioadă de cel puțin 10 zile lucrătoare, sunt îndreptățiți să beneficieze de un concediu de odihnă de două zile (și jumătate) lucrătoare, pentru fiecare lună de muncă.

În scopul stabilirii duratei concediului de odihnă, sunt considerate perioade de timp efectiv lucrate:

- > perioada în care salariatul s-a aflat în concediu de odihnă;
- > perioada în care salariatul s-a aflat în concediu de maternitate, paternitate sau de adopție;
- > zile libere acordate salariaților în baza unor dispoziții cuprinse în contractele colective de muncă aplicabile;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- > perioadele în care contractul de muncă al salariatului a fost suspendat datorită survenirii unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, sub condiția ca durata de timp pe care contractul a fost suspendat să nu fi fost mai mare de 1 an.

## **Încetarea contractului individual de muncă**

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- Din inițiativa angajatorului;
- Din inițiativa salariatului;
- Ca urmare a acordului părților.

În cazul în care un salariat angajat de societatea-mamă a fost pus la dispoziția unei filiale străine cu care a încheiat un contract de muncă, iar ulterior respectivul salariat a fost concediat de conducerea filialei, societatea mare are obligația de a-l repatria. De asemenea, societatea-mamă are obligația de a-i găsi acestuia, în cadrul companiei, un loc de muncă compatibil cu pregătirea sa profesională.

Totuși, dacă societatea-mamă decide concedierea acestui salariat, se vor aplica regulile cuprinse în Codul muncii francez cu privire la încetarea contractului de muncă.

### **Concedierea pentru motive personale (pentru motive ce țin de persoana salariatului)**

Concedierea pentru motive personale trebuie să aibă o cauză reală și serioasă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Angajatorul care intenționează să concedieze un salariat are obligația de-l convoca pe acesta la o întâlnire, anterior luării oricărei decizii. Convocarea se poate realiza atât prin intermediul unei scrisori recomandate cu confirmare de primire, cât și prin intermediul unei scrisori predate personal salariatului cu confirmare de primire. Acestea trebuie să cuprindă în mod obligatoriu obiectul întreprinderii.

Întâlnirea dintre angajator și salariat poate avea loc în termen de cel puțin 5 zile lucrătoare de la data la care salariatului i-a fost înmântă scrisoarea prin care a fost convocat la întreprindere.

În cadrul întâlnirii, salariatului îi sunt prezentate motivele ce stau la baza intenției de concediere. Acesta are dreptul:

- de a formula toate apărările pe care le consideră necesare;
- de a fi asistat de o persoană ce reprezintă interesele salariaților din unitate.

Dacă la nivelul unității nu este constituit niciun sindicat și nici nu au fost aleși reprezentanți ai salariaților, salariatul în cauză poate fi asistat fie de către un alt angajat în unitate, fie de către un *consilier al salariaților*.<sup>88</sup>

În cazul în care angajatorul decide concedierea salariatului, decizia de concediere trebuie comunicată salariatului prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire după cel puțin două zile lucrătoare de la data la care a avut loc audierea

---

<sup>88</sup> Consilierii salariaților au atribuția de a asista salariații în cadrul întâlnirilor pe care le au cu angajatorii, ce au ca obiect prezentarea motivelor ce stau la baza intenției de concediere a acestora. Consilierii salariaților sunt numiți în această funcție de către autoritatea administrativă competentă, după consultarea organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național.

În unitățile unde sunt încadrați cel puțin 11 salariați, angajatorii au obligația de a le permite angajaților care dețin și funcția de consilieri ai salariaților să alocă un maxim 15 ore pe lună din timpul lor normal de lucru pentru exercitarea atribuțiilor corespunzătoare acestor funcții, fără reducerea drepturilor lor salariale sau a oricăror altor drepturi ce decurg din contractul de muncă (statul are obligația de a rambursa angajatorului sumele de bani plătite de către aceștia consilierilor salariaților, pentru perioadele în care respectivii consilieri nu prestatu munca în favoarea angajatorului).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

salariatului. În cuprinsul deciziei de concediere trebuie indicate motivele ce au stat la baza măsurii dispuse.

### **Concedierea pe motive economice**

Decizia de concediere a unui salariat pe motive economice trebuie **să aibă o cauză reală și serioasă.**

Prin noțiunea de *concediere pe motive economice* trebuie să se înțeleagă orice concediere efectuată pentru unul sau mai multe motive ce nu țin de persoana salariatului și care se datorează în special dificultăților economice sau transformărilor tehnologice. Concedierea pe motive economice poate avea la bază fie desființarea postului ocupat de un salariat, fie o transformare postului respectiv. De asemenea, concedierea se poate datora și refuzului salariatului de a accepta modificarea clauzelor esențiale ale contractului său de muncă.

Concedierea unui salariat pe motive economice poate avea loc numai după ce:

- s-au depus toate eforturile necesare pentru adaptarea și formarea sa;
- nu a fost posibilă reclassificarea sa pe un alt post în cadrul societății care dispune concedierea sau în cadrul unei societăți care aparține aceluiași grup.

Reclassificarea se poate face numai pe un post ce face parte din aceeași categorie cu cel ocupat de salariat, cu excepția situației în care salariatul își dă consimțământul pentru a ocupa un post ce se încadrează într-o categorie inferioară.

Propunerile de reclassificare adresate salariatului trebuie să îmbrace forma scrisă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### Criterii pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere

Ca regulă, criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere sunt prevăzute fie în contractele colective de muncă, fie în acordurile colective. În lipsa unor contracte sau acorduri colective aplicabile, angajatorul este cel chemat să definească criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, **după consultarea comitetului de întreprindere sau a reprezentanților salariaților**, în cazul în care la nivelul unității nu a fost înființat un comitet de întreprindere.

Cu ocazia stabilirii criteriilor pentru determinarea ordinii de prioritate la concediere trebuie să se țină cont de următoarele aspecte:

- obligațiile de întreținere aflate în sarcina salariaților, în special în ceea ce îi privește pe aceia care își cresc singuri copiii;
- numărul de ani în care salariatul a prestat munca în unitate/întreprindere;
- situația acelor salariați care ar întâmpina dificultăți majore în încercarea de a se reintegra în muncă, datorită unor caracteristici sociale, precum vârsta înaintă sau dizabilitatea;
- aptitudinile profesionale ale salariaților.

Angajatorul trebuie să țină cont de aceste aspecte și în ipoteza în care intenționează să efectueze o concediere individuală pentru motive ce nu țin de persoana salariatului.

### Concedierea unui număr de maxim 9 salariați într-o perioadă de 30 de zile

#### Consultarea reprezentanților salariaților

Angajatorul care intenționează să concedieze un număr de maxim 9 salariați într-o perioadă de 30 de zile are obligația de a iniția consultări cu comitetul de întreprindere în cazul în care în unitate sunt angajați mai mult de 50 de salariați,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

respectiv cu reprezentanții salariaților, în unitățile unde sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați. De asemenea, angajatorul trebuie să informeze și autoritatea administrativă competentă asupra intenției sale de a efectua concedieri colective.

Cu ocazia convocării reprezentanților salariaților în scopul efectuării consultărilor, angajatorul are obligația de a le furniza acestora următoarele informații:

- motivele economice, tehnice sau financiare care stau la baza intenției de concediere;
- numărul disponibilizărilor planificate;
- categoriile de salariați ce urmează să fie afectate de concediere și criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- numărul total de salariați;
- data sau perioada (estimată) în care vor avea loc concedierile;
- măsurile economice ce urmează a fi dispuse.

Angajatorul care intenționează să concedieze unul sau mai mulți salariați pe motive economice are obligația de a îi convoca pe aceștia la o întâlnire, anterior luării oricărei decizii. Convocarea se poate realiza atât prin intermediul unor scrisori recomandate cu confirmare de primire, cât și prin intermediul unor scrisori predate personal salariaților cu confirmare de primire. Acestea trebuie să cuprindă în mod obligatoriu obiectul întrevederii.

Întâlnirea dintre angajator și salariați poate avea loc în termen de cel puțin 5 zile lucrătoare de la data la care salariaților le-a fost înmântă scrisoarea prin care au fost convocați la întrevedere. În cadrul întâlnirii, salariaților le sunt prezentate motivele ce stau la baza intenției de concediere. Aceștia au dreptul de a de a fi



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

asistați fie de către de o persoană ce reprezintă interesele salariaților din unitate, fie de către un *consilier al salariaților*.<sup>89</sup>

### Comunicarea deciziei de concediere

În cazul în care angajatorul decide concedierea unui salariat pe motive economice, este obligat să-i comunice acestuia decizia de concediere prin scrisoare recomnadată cu confirmare de primire după trecerea unui termen de cel puțin 7 zile lucrătoare de la data întâlnirii prealabile. În cuprinsul deciziei de concediere trebuie indicate:

- motivele ce au stat la baza măsurii dispuse;
- condițiile în care va putea fi reangajat cu prioritate în întreprindere. Pe o perioadă de un 1 an de la data concedierii pe motive economice, salariații au dreptul de a fi reangajați cu prioritate pe posturi devenite disponibile în unitate și compatibile cu pregătirea lor profesională, dacă solicită acest lucru. Astfel, angajatorii au obligația de a informa salariații concediați pe motive economice cu privire la locurile de muncă compatibile cu pregătirea lor profesională devenite vacante în unitate. Totodată, angajatorul va informa și reprezentanții salariaților cu privire la existența acestor posturi. În plus, salariații care dobândesc ulterior concedierii lor pe motive economice

<sup>89</sup> Consilierii salariaților au atribuția de a asista salariații în cadrul întâlnirilor pe care le au cu angajatorii, ce au ca obiect prezentarea motivelor ce stau la baza intenției de concediere a acestora. Consilierii salariaților sunt numiți în această funcție de către autoritatea administrativă competentă, după consultarea organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național.

În unitățile unde sunt încadrați cel puțin 11 salariați, angajatorii au obligația de a le permite angajaților care dețin și funcția de consilieri ai salariaților să aloce un maxim 15 ore pe lună din timpul lor normal de lucru pentru exercitarea atribuțiilor corespunzătoare acestor funcții, fără reducerea drepturilor lor salariale sau a oricăror altor drepturi ce decurg din contractul de muncă (statul are obligația de a rambursa angajatorului sumele de bani plătite de către aceștia consilierilor salariaților, pentru perioadele în care respectivii consilieri nu prestatu munca în favoarea angajatorului).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

competențe profesionale suplimentare vor beneficia de prioritate la reangajarea pe posturi compatibile cu pregătirea lor profesională, sub condiția de a informa angajatorul cu privire la noile competențe dobândite.

- criteriile ce au fost avute în vedere la stabilirea ordinii de prioritate la concediere. Criteriile menționate vor fi comunicate salariatului numai ca urmare a unei solicitări din partea acestuia.

#### Concedierea unui număr de cel puțin 10 salariați într-o perioadă de 30 de zile

Prin intermediul unui acord încheiat la nivel de ramură sau de grup de unități părțile pot stabili proceduri de concediere derogatorii de la dispozițiile Codului muncii, sub condiția menținerii măsurilor de protecție instituite de lege în favoarea salariaților.

În cazul în care angajatorul intenționează să concedieze colectiv cel puțin 10 salariați într-o perioadă de 30 de zile, are obligația de a iniția consultări cu reprezentanții salariaților sau, după caz, cu comitetul de întreprindere. De asemenea, acesta are obligația de a informa și autoritatea administrativă competentă asupra proiectului de concediere colectivă.

În cadrul întreprinderilor în care, în mod obișnuit, sunt încadrați mai mult de 50 de salariați, angajatorul are obligația de a iniția consultări cu comitetul de întreprindere.

Comitetul de întreprindere se va reuni de două ori, pentru a discuta problemele ce țin de procedura concedierii colective. Cele două întâlniri vor fi stabilite astfel încât perioada de timp care se scurge între ele să nu depășească:

- 14 zile, în cazul în care numărul de concedieri este mai mic de o sută;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- 20 de zile, în cazul în care numărul de concedieri este de cel puțin de o sută, dar mai puțin de 250;
- 48 de zile, în cazul în care numărul de concedieri este de cel puțin 250.

În cazul în care nu există un comitet de întreprindere și sub condiția informării inspectorilor de muncă asupra acestui aspect, angajatorul va iniția consultările cu privire la procedura concedierii colective cu reprezentanții salariaților.

Cu ocazia convocării reprezentanților salariaților în scopul efectuării consultărilor, angajatorul are obligația de a le furniza acestora următoarele informații:

- motivele economice, tehnice sau financiare care stau la baza intenției de concediere;
- numărul disponibilizărilor planificate;
- categoriile de salariați ce urmează să fie afectate de concediere și criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- numărul total de salariați;
- data sau perioada (estimată) în care vor avea loc concedierile;
- măsurile economice ce urmează a fi dispuse.

În cazul întreprinderilor în care sunt angajați mai puțin de 50 de salariați, angajatorul are obligația de a le comunica reprezentanților salariaților metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați, precum și măsurile adoptate în scopul atenuării consecințelor concedierii, precum acordarea de sprijin pentru recalificarea profesională.

În cazul întreprinderilor în care sunt angajați cel puțin 50 de salariați, angajatorul are obligația de a prezenta un plan de protecție a angajaților, care să



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

contribuie la evitarea sau reducerea numărului concedierilor. De asemenea, proiectul trebuie să cuprindă și un plan ce vizează adoptarea de măsuri în scopul sprijinirii salariaților concediați în vederea recalificării lor profesionale, respectiv în vederea reîncadrării lor în muncă.

În situația în care angajatorul intenționează să concedieze cel puțin 10 salariați într-o perioadă de 30 de zile, iar la nivelul întreprinderii fie este constituit un comitet de întreprindere, fie există reprezentanți ai salariaților, acesta nu va mai trebui să parcurgă procedura întâlnirii prealabile.

Comunicarea deciziilor de concediere salariaților se realizează prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire.

Deciziile de concediere nu vor fi comunicate salariaților decât după o perioadă de timp prevăzută de lege, care începe să curgă de la momentul încunoștințării autorității administrative competente asupra proiectului de concediere colectivă.

În cuprinsul deciziilor de concediere trebuie indicate:

- motivele ce au stat la baza măsurii dispuse;
- condițiile în care salariații vor putea fi reangajați cu prioritate în întreprindere;
- criteriile ce au fost avute în vedere la stabilirea ordinii de prioritate la concediere. Criteriile menționate vor fi comunicate salariaților numai ca urmare a unei solicitări din partea acestora.

### Consecințele concedierii

Cu excepția cazului în care salariatul a fost concediat pentru săvârșirea unei abateri grave, acesta are dreptul de a i acorda preaviz, a cărui durată se va stabili prin raportare la perioada în care a prestat munca în favoarea angajatorului care îl



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

concediază. Termenul de preaviz începe să curgă de la momentul la care salariatului i-a fost comunicată decizia de concediere.

În situația în care salariatul renunță la dreptul de preaviz, angajatorul are obligația de a-i plăti acestuia despăgubiri. Neexecutarea preavizului nu poate antrena nicio consecință negativă în ceea ce privește plata salariului sau a indemnizației de concediu.

Cu excepția cazului în care salariatul a fost concediat pentru săvârșirea unei abateri grave și sub condiția ca acesta să prestat munca în favoarea angajatorului care îl concediază pe o perioadă de cel puțin 1 an, are dreptul de a beneficia de plăți compensatorii. Cuantumul plăților compensatorii la care este îndreptățit se stabilește prin raportare la cuantumul salariului brut avut de către salariat anterior concedierii.

În cazul declanșării unui litigiu, instanța căreia îi revine competența de a stabili caracterul legal sau ilegal al măsurilor dispuse de către angajator, precum și existența cauzei reale și serioase ce a stat la baza deciziei de concediere, va pronunța o hotărâre ce se va întemeia atât pe probele prezentate de părți, precum și pe rezultatul expertizelor dispuse de aceasta, în măsura în care consideră că este necesară dispunerea lor.

În cazul în care instanța constată că decizia de concediere nu a avut o cauză reală și serioasă, aceasta poate propune reintegrarea salariatului pe postul deținut anterior. Dacă oricare dintre părți se opune acestei măsuri, instanța va obliga angajatorul la plata unei indemnizații ce nu poate avea un quantum mai redus decât echivalentul ultimelor 6 salarii brute plătite salariatului anterior concedierii.

În situația în care instanța constată că decizia de concediere a avut la bază o cauză reală și serioasă, dar că angajatorul nu a respectat procedura prevăzută de lege, acesta va obliga angajatorul:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- să îndeplinească procedura prevăzută de lege în cazul concedierilor (individuale sau colective);
- să-i plătească salariatului o indemnizație ce nu poate depăși echivalentul salariului ce i se cuvenea pentru prestarea muncii timp de o lună.

Aceste dispoziții nu se vor aplica decât în cazul salariaților care au prestat munca în favoarea angajatorului care i-a concediat pe o durată de cel puțin 2 ani.

### **Demisia**

În cazul demisiei, existența și durata perioadei de previz este stabilită fie prin lege, fie prin intermediul contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile. Dacă nu există prevederi în acest sens în niciunul din actele menționate, existența și durata perioadei de previz vor fi stabilite prin raportare la uzanțele aplicabile în profesia respectivă.

Salariatul va putea fi obligat la plata de despăgubiri către angajator în cazul în care se dovedește caracterul abuziv al deciziei sale de a demisiona. În ipoteza în care ulterior denunțării abuzive a contractului, salariatul încheie un nou contract individual de muncă cu un alt angajator, acesta din urmă va fi obligat la plata despăgubilor în solidar cu salariatul dacă este îndeplinită cel puțin una din următoarele condiții:

- se demonstrează că noul angajator a determinat denunțarea contractului de către salariat;
- angajatorul cunoștea faptul că salariatul presta munca în favoarea altui angajator;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- angajatorul, aflând că salariatul preste munca în favoarea altui angajator, nu l-a concediat.

### **Pensionarea**

Dispozițiile cuprinse în contractele sau acordurile colective de muncă, respectiv în contractele individuale de muncă, cu privire la pensionarea salariaților se vor aplica, sub condiția ca acestea să nu conțină prevederi contrare legii.

Vor fi lovite de nulitate toate dispozițiile cuprinse în contractele sau acordurile colective de muncă, respectiv în contractele individuale de muncă, potrivit cărora contractul individual de muncă va înceta de drept la data împlinirii unei anumite vârste de către salariat sau datorită faptului că salariatului este îndreptățit să beneficieze de o pensie pentru limită de vârstă.

### **Încetarea contractului de muncă prin acordul părților**

În acest caz, părțile încheie o convenție în formă scrisă prin care stabilesc condițiile în care încetează contractul de muncă. Cu ocazia negocierii condițiilor în care va înceta contractul, angajatul poate fi asistat fie de către unul din reprezentanții salariaților, de un reprezentat al organizației sindicale sau de un alt salariat al întreprinderii, fie de către un consilier al salariaților. În situația în care salariatul hotărăște să fie asistat la negocieri de una din persoanele menționate, are obligația de a aduce la cunoștința angajatorului decizia sa. Angajatorul, la rândul său, și sub condiția ca salariatul să fi decis să fie asistat la negocieri, are dreptul să fie asistat la negocieri fie de către unul din salariații întreprinderii, fie de către reprezentant al organizației patronale sau de un alt angajator care își desfășoară activitatea în același sector de activitate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Convenția încheiată de părți ce are ca obiect stabilirea condițiilor în care va înceta contractul de muncă trebuie să conțină cel puțin următoarele elemente:

- o data încetării contractului;
- o cuantumul indemnizației la care este îndreptățit salariatul.

Din momentul semnării convenției, părțile au la dispoziție un termen de 15 zile calendaristice în care își pot exercita dreptul de retractare. După expirarea acestui termen, oricare din părți se poate adresa autorității administrative competente, în vederea aprobării deciziei de încetare a contractului de muncă de către acestea din urmă. Autoritatea administrativă are obligația de a verifica dacă consimțământul părților nu este afectat de vicii.

## ***Tipuri de contracte individuale de muncă***

### **1) Contract de muncă cu timp parțial**

În cazul în care se prestează munca în baza unui contract cu timp parțial, stabilirea programului de lucru se va realiza prin intermediul contractelor colective de muncă încheiate la nivel de întreprindere sau la nivel de sector de activitate. În lipsa unor astfel de contracte colective, programul va fi stabilit de către angajator, ulterior obținerii avizului favorabil al comitetului de întreprindere sau, în lipsa acestuia, a reprezentanților salariaților. Refuzul unui salariat de presta munca cu timp parțial nu poate constitui motiv de concediere a acestuia.

Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de toate drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile. Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Contractul de muncă cu timp parțial se poate încheia numai în formă scrisă și trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- ✓ Calificările profesionale ale salariatului, cuantumul remunerației ce i se cuvine și durata săptămânală sau lunară a timpului de muncă;
- ✓ Condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- ✓ Modalitățile în care îi va fi comunicată salariatului cu timp parțial repartizarea programului de lucru;
- ✓ Condițiile în care salariatul cu timp parțial poate presta ore suplimentare.

## 2) **Contract de muncă pe durată determinată**

Contractul de individual de muncă pe durată determinată poate fi încheiat numai pentru executarea unor sarcini temporare și cu caracter precis. Acesta trebuie să îmbrace forma scrisă, iar în conținutul său trebuie să se precizeze motivul încheierii sale, în caz contrar considerându-se că a fost încheiat pe perioadă nedeterminată.

### Cazurile în care se poate încheia un contract de muncă pe durată determinată:

- **Pentru înlocuirea unui salariat, în cazul în care:**
  - > este absent;
  - > prestează temporar munca cu timp parțial;
  - > contractul său de muncă este suspendat;
  - > acesta a părăsit locul său de muncă anterior desființării postului său;
- **în cazul creșterii temporare a structurii activității angajatorului;**
- **pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- pentru înlocuirea unui antreprenor sau a unei persoane ce exercită o profesie liberală de către soțul său, ce se implică în activitatea întreprinderii, sau de către un asociat ce nu are calitatea de salariat;
- pentru înlocuirea conducătorului unei societăți agricole;
- în situația în care au fost emise dispoziții legale cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- în cazul în care angajatorul își asumă obligația de a asigura pentru salariații săi formare profesională suplimentară;
- un contract de muncă pe durată determinată se poate încheia și de către un pensionar cu angajatorul în favoarea căruia a prestat munca anterior împlinirii condițiilor necesare pentru obținerea pensiei.

### Interdicții

Este interzisă încheierea de contracte de muncă pe durată determinată:

- în termen de 6 luni de la data la care au avut loc concedieri pentru motive economice, dacă motivul pentru care se încheie aceste contracte rezidă în creșterea temporară a structurii activității angajatorului. Această interdicție vizează numai posturile care au fost desființate ca urmare a dificultăților economice;
- pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract e muncă este suspendat ca urmare a participării la un conflict colectiv de muncă;
- pentru prestarea unor munci periculoase.

Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia pe o perioadă de maxim 18 luni, luând în calcul și eventualele prelungiri. Această



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

perioadă va fi redusă la 9 luni în cazul în care contractul este încheiat în scopul efectuării unor lucrări urgente impuse din rațiuni de securitate.

Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia pe o perioadă de 24 de luni în cazul în care:

- munca se prestează în străinătate;
- pentru înlocuirea unui salariat care a părăsit locul său de muncă anterior desființării postului său

Prin excepție, nu se va stabili durata contractului, în cazul în care acesta se încheie pentru:

- înlocuirea unui salariat absent;
- înlocuirea unui salariat al cărui contract de muncă este suspendat;
- prestarea unor activități cu caracter sezonier etc.

Salariatul cu contract de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade probă.

Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția dispozițiilor aplicabile în materia încetării contractului individual de muncă.

Contractul individual de muncă pe durată determinată încetează la expirarea termenului pentru care a fost încheiat. Dacă ulterior expirării termenului pentru care a fost încheiat contractul pe durată determinată salariatul continuă să presteze munca, acel contract se va transforma într-un contract pe durată nedeterminată.

Contractul pe durată determinată poate fi prelungit o singură dată, în interiorul termenului de 18 luni, menționat anterior.

### **3) Munca prin agent de muncă temporară**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Scopul recurgerii la munca temporară este acela de a pune la dispoziția unui persoane denumite utilizator un salariat temporar, de către un agent de muncă temporară, în vederea executării de către salariatul temporar a unei misiuni.

Fiecare misiune conduce la încheierea:

- Unui contract de punere de la dispoziție, încheiat între agentul de muncă temporară și întreprinderea utilizatoare (utilizator);
- Unui contract de muncă temporară, încheiat între agentul de muncă temporară și salariatul temporar.

Agentul de muncă temporară este persoana fizică sau juridică a cărei activitate constă în punerea la dispoziția utilizatorului de salariați temporari, pe care îi recrutează și remunerează în acest scop.

Un utilizator poate apela la salariați temporari pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar denumită misiune și numai în următoarele cazuri:

- Pentru înlocuirea unui salariat, în cazul în care:
  - ✓ este absent;
  - ✓ prestează temporar munca cu timp parțial;
  - ✓ contractul său de muncă este suspendat;
  - ✓ acesta a părăsit locul său de muncă anterior desființării postului său;
- în cazul creșterii temporare a structurii activității angajatorului;
- pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- pentru înlocuirea unui antreprenor sau a unei persoane ce exercită o profesie liberală de către soțul său, ce se implică în activitatea întreprinderii, sau de către un asociat ce nu are calitatea de salariat;
- pentru înlocuirea conducătorului unei societăți agricole;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- în situația în care au fost emise dispoziții legale cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- în cazul în care angajatorul își asumă obligația de a asigura pentru salariații săi formare profesională suplimentară;
- un contract de muncă pe durată determinată se poate încheia și de către un pensionar cu angajatorul în favoarea căruia a prestat munca anterior împlinirii condițiilor necesare pentru obținerea pensiei.

Este interzisă încheierea de contracte de muncă pe durată determinată în termen de 6 luni de la data la care au avut loc concedieri pentru motive economice, dacă motivul pentru care se încheie aceste contracte rezidă în creșterea temporară a structurii activității angajatorului. Această interdicție vizează numai posturile care au fost desființate ca urmare a dificultăților economice.

### Contractul de misiune

Contractul de misiune se încheie pe o durată determinată, stabilită prin contractul de punere la dispoziție.

Prin excepție, durata contractului de misiune nu va fi stabilită cu ocazia încheierii sale în cazul în care acesta a fost încheiat pentru:

- > înlocuirea unui salariat absent;
- > înlocuirea unui salariat al cărui contract de muncă este suspendat;
- > prestarea unor activități cu caracter sezonier etc.

În acest caz, contractul de misiune va fi încheiat pentru o durată minimă (*Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale.*), urmând să înceteze fie la momentul revenirii la lucru a salariatului absent, fie la momentul executării sarcinii pentru care a fost încheiat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Contractul de misiune se poate încheia pe o perioadă de maxim 18 luni, luând în calcul și eventualele prelungiri. Această perioadă va fi redusă la 9 luni în cazul în care contractul este încheiat în scopul efectuării unor lucrări urgente impuse din rațiuni de securitate.

Contractul de misiune se poate încheia pe o perioadă de 24 de luni în cazul în care:

- munca se prestează în străinătate;
- pentru înlocuirea unui salariat care a părăsit locul său de muncă anterior desființării postului său.

Contractul de misiune se încheie numai în formă scrisă și trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- ✓ dispozițiile relevante cuprinse în contractul de punere la dispoziție;
- ✓ calificările profesionale ale salariatului;
- ✓ modalitățile de remunerare ale salariatului, precum și indemnizația de care beneficiază la încetarea contractului de misiune;
- ✓ durata perioadei de probă (dacă este prevăzută o asemenea metodă de verificare a aptitudinilor salariatului);
- ✓ condițiile de repatriere a salariatului, în cazul în care prestează munca în afara teritoriului țării;
- ✓ Numele și adresa fondului de pensii suplimentar, precum și a agenției de pensii;
- ✓ Mențiunea potrivit căreia nu este interzisă angajarea salariatului temporar de către utilizator după terminarea misiunii.

Salariații temporari au dreptul de a primi o compensare în bani, corespunzătoare concediului neefectuat.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Salariații temporari au acces la toate facilitățile și serviciile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia, cu excepția serviciilor de transport.

Utilizatorul este obligat să asigure dotarea salariatului temporar cu echipamente individuale de protecție și de muncă.

Salariații temporari au dreptul de a fi informați cu privire la existența posturilor vacante în cadrul întreprinderii utilizatoare, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia.

#### Încetarea contractului de misiune anterior expirării termenului pentru care a fost încheiat

Cu excepția situațiilor în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau în caz de forță majoră, dacă agentul de muncă temporară denunță contractul de misiune, acesta are obligația de a încheia un nou contract de misiune cu salariatul temporar.

În cazul în care salariatul temporar denunță unilateral contractul de misiune, are obligația de a-i plăti agentului de muncă temporară despăgubiri corespunzătoare prejudiciului suferit.

Contractul de misiune poate fi prelungit o singură dată, în interiorul termenului de 18 luni menționat anterior.

#### [Contractul de punere la dispoziție](#)

Contractul de punere la dispoziție se încheie între agentul de muncă temporară și utilizator. Acesta trebuie încheiat în formă scrisă în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data la care salariatul temporar a început să presteze munca pentru utilizator.

Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă următoarele elemente:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✓ Motivul pentru care este necesară prestarea muncii de către un salariat temporar;
- ✓ Durata misiunii;
- ✓ Dacă este cazul, posibilitatea modificării duratei misiunii și condițiile în care poate avea loc această modificare;
- ✓ Caracteristicile specifice postului ocupat de salariatul temporar, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- ✓ Echipamentele individuale de muncă și protecție pe care salariatul trebuie să le utilizeze;
- ✓ Cuantumul remunerației (inclusiv sporurile, primele, bonusurile etc) la care ar fi îndreptățit un salariat angajat direct de către întreprinderea utilizatoare în cazul în care ar fi încadrat pe același post pe care îl ocupă salariatul temporar.

## II. Relațiile colective muncă

### Partenerii sociali

#### Sindicatelor

##### Criteriile de reprezentativitate:

- ✓ Independența;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✓ Contribuții;
- ✓ Experiența și vechimea în muncă în cadrul unității;
- ✓ Atitudinea patriotică în timpul ocupației.

Dobândirea statutului de organizație sindicală reprezentativă este condiționată de îndeplinirea următoarelor criterii cumulative:

- ✓ Respectarea valorilor republicane;
- ✓ Independența;
- ✓ Transparență financiară;
- ✓ Numărul de membri și contribuțiilor virate de aceștia.

**Sindicatul poate fi reprezentativ la nivel de unitate** dacă îndeplinesc condițiile enunțate mai sus și dacă au cel puțin 10% din voturile exprimate în primul tur al alegerilor din unitatea respectivă. Dacă există mai multe organizații sindicale se va face o listă comună, iar repartizarea voturilor exprimate se realizează pe baza indicată de către sindicatele implicate, distribuția voturilor fiind împărțită în mod egal.

În vederea dobândirii statutului de organizație sindicală reprezentativă la nivel de grup de unități, se va urmări procedura aplicabilă în cazul obținerii statutului de organizație reprezentativă la nivel de unitate.

Reprezentativitatea sindicală într-o sucursală se realizează urmărind procedura prevăzută de lege pentru orice organizație sindicală, la care se adaugă o cerință potrivit căreia aceasta are o acoperire teritorială echilibrată în industrie, iar acea sucursală a obținut cel puțin 8% din voturile exprimate.

Dupa ce s-a stabilit reprezentativitatea sindicală, acestea, împreună cu organizațiile patronale întocmesc lista de subiecte care fac obiectul negocierilor colective.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Sindicatul reprezentativ la nivel național sunt acelea care îndeplinesc cumulativ criteriile prevăzute de lege și sunt reprezentative în următoarele ramuri: industrie, comerț și servicii .

Alegerile se fac o dată la 4 ani.

## Contractele colective de muncă

Acesta este convenția încheiata în formă scrisă, în limba franceză între organizațiile patronale, pe de o parte, și organizațiile sindicale pe de altă parte, și cuprind dispoziții privind:

- > condițiile de muncă;
- > formarea profesională;
- > timpul de muncă și timpul de odihnă;
- > garantiile sociale ale grupurilor profesionale în cauză.

Contractul colectiv de muncă trebuie comunicat tuturor organizațiilor sindicale și patronale semnate.

Refuzul unei organizații de a aplica prevederile contractului colectiv de muncă va fi formulat în scris și va fi motivat.

### **Domeniul de aplicare al contractului**

Contractele colective de muncă se pot încheia la nivel național, interprofesional, regional sau local. Perioada de valabilitate a unui contract este condiționată de semnarea de către unul sau mai multe sindicate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Valabilitatea unui acord (contract) încheiat la nivel interprofesional este condiționată de semnarea sa de către una sau mai multe organizații sindicale reprezentative.

Opozițiile trebuie exprimate într-un termen de 15 zile de la data comunicării acestui acord, în condițiile prevăzute de lege.

În cazul în care acordul încheiat la nivel interprofesional se referă doar la o categorie profesională considerată relevantă dintr-un colegiu electoral, valabilitatea sa este condiționată de semnarea sa de către una sau mai multe organizații sindicale reprezentative care au primit, la alegeri cel puțin 30% din voturi exprimate în cadrul respectivului colegiu electoral.

Acordurile interprofesionale vor prevedea în favoarea salariaților întreprinderilor care participă atât la negocieri cât și la reuniterile comisiilor paritare pe care le instituie, dispoziții referitoare la:

- ✓ modalitățile de exercitare a dreptului de a absentă;
- ✓ despăgubiri pentru pierderea salariilor sau pentru reducerea acestora, precum și o compensații ce au drept scop acoperarea cheltuielilor de călătorie.

Prin acordurile (contractele) încheiate la nivel interprofesional se instituie comisii paritare de interpretare.

Câmpul de aplicare teritorial al convențiilor de ramură și al acordurilor profesionale poate fi național, regional sau local.

În întreprinderile cu mai puțin de 200 sute de angajați, în absența delegaților sindicali în întreprindere sau în instituție, sau a delegatului personalului desemnat ca delegat sindical în întreprinderile cu mai puțin de 50 de salariați, reprezentanții salariaților ce fac parte din comitetul de întreprindere sau, în lipsă, reprezentanții



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

salariaților, pot negocia și încheia acorduri colective de muncă asupra măsurilor a căror punere în aplicare este subordonată de lege unui acord colectiv, cu excepția acordurilor colective menționate de lege.

Organizațiile sindicale reprezentative la nivelul ramurii în al cărui domeniu de activitate se circumscrie obiectul de activitate al unei întreprinderi vor fi informate de către angajator asupra deciziei de a începe negocierile.

Comisia paritară de ramură se pronunță asupra valabilității acordului în cele patru luni următoare transmiterii sale.

Convențiile și acordurile încheiate pe durată nedeterminată pot fi denunțate de către părțile semnatare.

În absența stipulației exprese, durata preavizului care trebuie să precedă denunțarea este de trei luni.

Denunțarea este notificată de către autorul său celorlalți semnatori ai convenției, respectiv acordului.

În cazul în care denunțarea emană de la majoritatea organizațiilor patronale semnate sau de la majoritatea organizațiilor sindicale semnatare, convenția sau acordul continuă să-și producă efectele până la intrarea în vigoare a convenției sau acordului care îi este substituit sau, în lipsă, pe o perioadă de un an de la expirarea termenului preavizului, cu excepția cazului în care se prevede o durată determinată superioară.

La cererea oricăreia dintre părțile semnatare, se pot demara noi negocieri, în termen de trei luni de la data la care contractul a fost denunțat.

În cazul în care organizațiile sindicale semnatare ale convenției sau ale acordului își pierd calitatea de organizație reprezentativă, pe durata aplicării convenției sau acordului, denunțarea lor nu va produce efecte decât dacă emană de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

la una sau mai multe organizații sindicale reprezentative, care au primit majoritatea voturilor exprimate în condițiile prevăzute de lege.

Dispozițiile convenției sau acordului continuă să producă efecte cu privire la autorii denunțării până la intrarea în vigoare a convenției sau a acordului care i se substituie sau, în lipsa, pe o perioadă de un an de la expirarea termenului previzului, cu excepția situației în care prin intermediul unei clauze a fost prevăzută o durată superioară celei menționate.

În cazul în care fie o convenție încheiată la nivel de ramură, fie un acord profesional/interprofesional sunt denunțate de către o singură organizație semnatară, pe o zonă teritorială sau profesională inclusă în câmpul de aplicare al textului denunțat, acest câmp de aplicare este modificat în consecință.

Convenția va prevedea atât forma, cât și perioada în care aceasta poate fi reînnoită sau revizuită. Convenția sau acordul poate prevedea condițiile în care acesta poate fi denunțat și, în special, durata previzului.

Contractul sau acordul colectiv de muncă poate fi încheiat fie pe o perioadă determinată, fie pe perioadă nedeterminată. Dacă nu se prevede altfel, convenția sau acordul încheiat pe o perioadă determinată ce continuă să se aplice ulterior expirării perioadei pe care a fost încheiat, va fi considerat a fi fost încheiat pe durată nedeterminată. Contractul colectiv de muncă pe durată determinată nu se poate încheia pe o perioadă mai mare de 5 ani.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## III. Jurisdicția muncii

### Conflicte individuale de muncă

Competența soluționării conflictelor de muncă aparține Tribunalelor industriale. Anterior declanșării conflictelor de muncă, părțile au obligația de a se supune concilierii prealabile. Concilierea prealabilă este efectuată de Tribunalul industrial.

### Conflicte colective de muncă

#### Concilierea

Toate conflictele colective de muncă pot fi supuse procedurilor de conciliere. Conflictele care, indiferent de motiv, nu au fost supuse unei proceduri convenționale de conciliere, stabilită fie prin convenția sau acordul colectiv de muncă, fie printr-un acord special, pot fi supuse spre soluționare unei comisii naționale sau regionale de conciliere.

Atunci când conflictul se naște cu ocazia încheierii, revizuirii sau reînnoirii unei convenții încheiate la nivel de sucursală sau a unui acord profesional sau interprofesional, ministrul muncii poate, la cererea scrisă și motivată a uneia dintre părți sau din oficiu, să dispună ca respectivul conflict să fie soluționat prin procedura de mediere (prevăzute în capitolul 3).

Părțile vor pune la dispoziția membrilor comisiilor de conciliere toate mijloacele necesare, pentru a le permite să-și aducă la îndeplinire funcțiile cu care au fost însărcinați. Părțile au obligația de a se prezenta în fața comisiilor de





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

conciliere. Prin excepție, în cazul în care acestea nu se pot înfățișa personal, vor fi reprezentate de o persoană ce are puterea de a negocia și încheia un acord de conciliere.

În cazul în care una dintre părțile conflictului de muncă este o persoană juridică, acesta va numi un reprezentant autorizat, pe care îl va împuternici să negocieze și să încheie acordul de conciliere.

În situația în care una dintre părțile citate în vederea participării la mediere nu se poate prezenta la data stabilită pentru desfășurarea medierii, președintele va convoca o noua întâlnire, ce va avea loc în termen de maxim 8 zile de la data la care ar fi trebuit să aibă loc prima întâlnire.

În ipoteza în care una dintre părțile convocate în scopul participării la procedura medierii nu se prezintă, în mod repetat, și fără motiv legitim în fața comisiei de conciliere, președintele comisiei va întocmi un raport în care va preciza acest lucru. Ulterior, raportul va fi înaintat către autoritatea administrativă competentă, care, la rândul său, îl va transmite procurorului Republicii.

Ca rezultat al medierii, președintele va întocmi un proces-verbal în care va preciza rezultatul medierii. Procesul-verbal va fi notificat părților. Procesul-verbal va menționa aspectele asupra cărora părțile au convenit, precum și chestiunile rămase nesoluționate. În cazul în care în urma medierii nu se ajunge la niciun acord, litigiul va putea fi supus procedurii arbitrajului.

Comisiile naționale sau regionale de conciliere sunt compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai:

- ✓ organizațiilor patronale reprezentative;
- ✓ organizațiilor sindicale reprezentative;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✓ puterii publice, al cărei număr nu poate fi mai mic de o treime din membrii comisiei.

## Medierea

Procedura de mediere poate fi inițiată de către președintele comisiei de conciliere care, în acest caz, invită părțile să desemneze un mediator, cu scopul de a promova soluționarea pe cale amiabilă a conflictului colectiv. Această procedură poate fi urmată de către oricare dintre părți sau de fiecare parte din proprie inițiativă la cererea scrisă inițiată de autoritatea administrativă.

În cazul în care părțile nu reușesc să desemneze un mediator de comun acord, acesta din urmă este ales de către autoritatea administrativă de pe o listă de persoane desemnate, avându-se în vedere autoritatea lor morală, precum și competența lor economică și socială.

Listele de mediatori sunt întocmite după consultarea și examinarea sugestiilor organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, care deservește comisiei naționale de negocierii colective.

În urma încercărilor mediatorului de a concilia interesele contrare ale părților, acesta le prezintă, sub formă de recomandare, pe care o va motiva, propuneri de soluționare a conflictului, în termen de o lună de la numirea sa. Acest termen poate fi prelungit cu acordul părților.

Cu toate acestea, în cazul în care mediatorul constată că conflictul are drept obiect nerespectarea dispozițiilor legale sau a stipulațiilor convenționale, acesta recomandă părților să supună conflictul fie instanței judecătorești competente, fie procedurii arbitrajului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Ca urmare a primirii propunerii de soluționare a conflictului prezentată de către mediator părților, acestea pot, în termen de opt zile de la data primirii respectivei propuneri, să notifice mediatorul, intenția lor motivată de a respinge propunerea formulată. Mediatorul informează de îndată celelalte parti ale conflictului de respingerile și de motivațiile lor.

La sfârșitul celor opt zile, mediatorul constată acordul sau dezacordul.

În caz de eșec al tentativei de mediere și după expirarea termenului de 48 de ore de la constatarea dezacordului, mediatorul comunică ministrului muncii textul recomandării, ce trebuie să fie motivat și semnat, însoțit de un raport cu privire la conflict, precum și respingerile motivate adresate de către părți mediatorului.

Concluziile recomandării mediatorului și respingerile părților, precum și motivările lor sunt făcute publice, în termen de 3 luni, de către ministrul muncii.

## **Arbitrajul**

Contractul sau acordul colectiv de muncă poate prevedea o procedură contractuală de arbitraj precum și stabilirea unei liste de arbitri redactată de comun acord între părți.

În cazul în care contractul colectiv de muncă nu prevede procedura contractuală de arbitraj, părțile în cauză pot decide de comun acord să supună arbitrajului aspectele ce ar rămâne nesoluționate în urma procedurii de conciliere sau de mediere.

Arbitrul este ales fie prin acord părților, fie după modalități stabilite de comun acord între ele.

În cazul în care litigiul este supus arbitrajului, înregistrările stabilite în contextul procedurilor de conciliere sau de mediere sunt înaintate arbitrului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Arbitrul nu poate decide asupra altor aspecte decât cele care au fost menționate în procesul verbal de non-conciliere sau de propunerea mediatorului sau de cele care rezultă din evenimente ulterioare procesului verbal și sunt consecință a litigiului în curs.

El decide asupra conflictelor relative interpretării și executării legilor, regulamente, conventii colective sau acorduri în vigoare.

Acesta decide în echitate asupra altor conflicte, în special cand conflictul are ca obiect aspecte ce țin de salarizare sau de condițiile de muncă care nu sunt fixate de dispozițiile legilor, regulamentelor, convențiilor colective sau acordurilor în vigoare.

Sentințele arbitrale sunt motivate. Ele pot fi atacate cu recurs în fața Curții superioare de arbitraj.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"



# ITALIA

Constituția Italiei conține un set de prevederi fundamentale în domeniul dreptului muncii: în art.1 se statuează că Italia este o republică democratică



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

întemeiată pe muncă; art. 4 recunoaște dreptul fiecărui cetățean la muncă; prin art. 35 se asigură protecția muncii în toate formele sale. Art. 39 consacră libertatea de asociere, iar art. 40 reglementează dreptul salariaților la grevă.

## 1. Relațiile individuale de muncă

### Contractul individual de muncă

Ca regulă, contractele individuale de muncă se încheie **pe durată nedeterminată**. Prin excepție, se pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată numai în cazurile prevăzute de lege: pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier, pentru înlocuirea unui salariat ce se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă sau în concediu de maternitate, respectiv pentru desfășurarea unor activități ce au caracter ocazional. Prin contractele colective de muncă aplicabile se pot stabili și alte cazuri de încheiere a contractelor de muncă pe durată determinată.

Contractul individual de muncă pe durată determinată încetează la expirarea termenului pentru care a fost încheiat sau la data realizării lucrării/proiectului pentru care a fost încheiat. Prin excepție, angajatorul poate decide încetarea contractului pe durată determinată anterior expirării termenului pentru care a fost încheiat, sub condiția ca **decizia sa să aibă la bază o cauză justă**.

În reglementarea anterioară, sancțiunea prevăzută de lege pentru nerespectarea dispozițiilor privind încheierea și executarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată consta în recalificarea respectivelor contracte,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

considerându-se că au fost încheiate pe durată nedeterminată. În prezent, în cazul în care un salariat continuă să presteze munca pe o perioadă de cel mult 10 zile de la data expirării contractului individual de muncă pe durată determinată, angajatorul va fi obligat să-i plătească acestuia un spor ce nu poate fi mai mic de 20% din remunerația ce i s-ar fi convenit în mod normal. Cuantumul acestui spor va crește la 40% din remunerația ce i s-ar fi convenit în mod normal salariatului încadrat cu contract de muncă pe durată determinată, dacă acesta va continua să presteze munca pe o perioadă de cel mult 20 de zile de la data expirării contractului său. Astfel, contractul de muncă pe durată determinată se va transforma, *ope legis*, într-un contract de muncă pe durată nedeterminată numai în cazul în care salariatul prestează munca pentru angajator pe o perioadă de cel puțin 21 de zile de la data expirării contractului.

**Suspendarea contractului individual de muncă** poate interveni în următoarele situații:

- Concediu de maternitate (salariatele au dreptul la două de luni de concediu prenatal și la 3 luni de concediu postnatal);
- Concediu pentru incapacitate temporară de muncă (datorat unui accident de muncă sau unei boli obișnuite).

## ***Încetarea contractului individual de muncă***

### Interdicții de concediere

Este interzisă concedierea salariaților:

- ✦ Pe criteriile de sex, rasă, opțiune politică, religie or activitate sindicală;
- ✦ Pe durata în care femeia salariată este gravidă;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✦ Pe durata în care femeia se află în concediu de maternitate sau în concediu fără plată, până la împlinirea vârstei de 1 an de către copil;
- ✦ Pe motiv că aceștia sunt căsătoriți;
- ✦ Membrii comitetelor salariaților nu pot fi concediați pe o perioadă de 1 an de la data încetării mandatului lor în lipsa autorizației organizației sindicale reprezentative la nivel regional.

Sanctiunile prevăzute de lege pentru efectuarea de concedieri nelegale diferă în funcție de mărimea întreprinderii în care au loc respectivele concedieri. Astfel, angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 15 salariați în orice unitate, sucursală, birou sau departament autonom, precum și angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 60 salariați, independent de locul în care prestează munca, au obligația de a reintegra salariații concediați nelegal în funcțiile ocupate anterior concedierii. De asemenea, angajatorii au obligația de a plăti salariaților în cauză despăgubiri în cuantum cel puțin egal cu valoarea a 5 salarii de care aceștia ar fi beneficiat. Salariații au dreptul de a refuza reintegrarea în funcțiile ocupate anterior concedierii, situație în care au dreptul la despăgubiri egale cu valoarea a 15 salarii de care aceștia ar fi beneficiat dacă nu ar fi fost concediați.

În cazul în care într-o sucursală, unitate, birou ori departament autonom sunt încadrați mai puțin de 15 de salariați sau la nivelul întreprinderii sunt încadrați mai puțin de 60 de salariați, angajatorul nu are obligația de a reintegra salariații concediați nelegal în funcțiile deținute anterior concedierii. În schimb, aceștia au obligația de a le plăti despăgubiri corespunzătoare prejudiciului suferit (compensația ce trebuie acordată în această ipoteză se încadrează în următoarele limite: cel puțin valoarea a două salarii și jumătate și cel mult contravaloarea a 6 salarii).





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**Salariatul, la rândul său, are dreptul de a demisiona, sub condiția respectării unui termen de preaviz.** Prin excepție, salariatul are dreptul de a demisiona fără respectarea termenului de preaviz în următoarele cazuri:

- ✦ Neplata salariului sau a contribuțiilor sociale datorate de către angajator;
- ✦ Închiderea întreprinderii;
- ✦ Refuzul angajatorului de a-l încadra pe salariat în funcția și gradul corespunzătoare activității pe care o desfășoară;
- ✦ Refuzul angajatorului de a-i acorda salariatului concediu de odihnă;
- ✦ Angajatorul modifică unilateral felul muncii prestate de salariat, cu reducerea corespunzătoare a salariului.

Salariatul este îndreptățit să primească plăți compensatorii cu ocazia încetării contractului său de muncă, indiferent de temeiul încetării contractului (această dispoziție se aplică inclusiv în cazul demisiei sau concedierii pe motive disciplinare).

## ***Timpul de muncă și timpul de odihnă***

### **Timpul de muncă**

Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

Prin contractele colective de muncă aplicabile se poate stabili durata normală a timpului de lucru săptămânal, sub condiția ca acesta să nu depășească 40 de ore.

Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. Limitele în care se poate presta muncă suplimentară sunt stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În principiu, prestarea muncii suplimentare trebuie să aibă caracter ocazional sau să se datoreze unor situații excepționale, când angajarea altor persoane nu este posibilă.

Durata maximă legală a timpului de lucru de 48 de ore pe săptămână, nu poate fi depășită decât cu autorizarea Inspectoratului teritorial de muncă.

Munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu, corespunzător duratei acesteia. În mod obișnuit, cuantumul acestui spor este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil, însă nu poate fi mai mic de 10 % din salariu.

### Contractul de muncă cu timp parțial

Contractul de muncă cu timp parțial poate fi încheiat numai în formă scrisă. Angajatorul nu are dreptul de modifica programul de lucru al salariatului cu timp parțial decât cu respectarea următoarelor condiții:

- ✦ Să aibă acordul salariatului;
- ✦ Să mărească salariul angajatului.

### Timpul de odihnă

Salariații au dreptul la un repaus săptămânal de cel puțin 24 de ore, care se acordă, de obicei, duminică. Repausul săptămânal se poate acorda în altă zi doar în situații excepționale.

De asemenea, salariații au dreptul la concediu anual de odihnă. Durata concediului de odihnă se stabilește prin contractele colective de muncă aplicabile și este, de obicei, de 20 de zile lucrătoare. Este de menționat că Italia a ratificat Convenția OIM nr. 132/1970 privind concediile de odihnă plătite, potrivit căreia durata concediului de odihnă nu poate fi mai mică de 3 săptămâni.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 2. Relațiile colective de muncă

### Reglementări legale privind sindicatele și asociațiile patronale

Atât Constituția italiană, cât și Statutul lucrătorilor, recunosc dreptul cetățenilor de a se asocia liber, precum și dreptul salariaților și al angajatorilor de a deveni membri ai organizațiilor sindicale sau patronale.

De asemenea, art. 39 din Constituția Italiei prevede că pentru ca o organizație să dobândească statut legal de sindicat și, în consecință, să aibă capacitatea de a negocia și încheia contracte colective de muncă opozabile *erga omnes*, este necesar, în prealabil, să se înregistreze la autoritatea publică competentă. Totuși, această dispoziție nu a fost pusă în aplicare, pentru că nu a fost adoptată o lege care să reglementeze procedura constituirii, organizării, funcționării, respectiv înregistrării sindicatelor.

Sindicatele au capacitatea de a încheia contractele colective de muncă, ce sunt executorii de drept, în conformitate cu normele dreptului civil.

Ca regulă, sindicatele se constituie la nivel de sector de activitate și pot crea structuri reprezentative la nivel local, provincial, regional, precum și la nivel național (organizare pe verticală). Două sau mai multe sindicate ce se constituie la nivel național se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale (organizare pe verticală).

În ceea ce privește organizațiile patronale, acestea au un model de organizare similar cu cel al sindicatelor, putându-se constitui la nivel de provincie,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

regiune, respectiv la nivel național. Organizațiile patronale constituite la nivelele arătate se pot asocia în vederea constituirii unei federații patronale.

### **Negocierea și încheierea contractelor colective de muncă**

Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de provincie, regiune și la nivel național.

Negocierea colectivă poate avea ca obiect toate aspectele ce țin de relațiile de muncă ce se nasc între angajați și angajatori, cu excepția celor care sunt reglementate prin lege.

La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

Contractele colective de muncă își produc efectele numai în raport cu părțile semnate. De asemenea, contractele colective de muncă se vor aplica și în raport cu salariații și angajatorii care au fost reprezentați la negocieri.

Contractele colective de muncă trebuie înregistrate la Consiliul Național al Economiei și Muncii, în termen de 30 de zile de la data la care au fost încheiate.

## **3. Jurisdicția muncii**

Litigiile de muncă sunt de competența instanțelor judecătorești de drept comun.

Procedura concilierii prealabile este obligatorie.



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"



# Marea Britanie



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Relațiile individuale de muncă.

### Contractul individual de muncă

#### ***Încheierea contractului individual de muncă***

*Employment Rights Act 1996* conține dispoziții cu privire la obligația angajatorului de informare a salariatului asupra unor elemente considerate ca fiind indispensabile pentru defășurarea raporturilor de muncă. Astfel, art. 1 din actul normativ menționat prevede că în situația în care un salariat începe să presteze munca pentru un angajator, acesta trebuie să-l informeze pe salariatul în cauză asupra:

- Datelor de identificare ale părților;
- Datei de la care urmează să înceapă activitatea;
- Cuantumului remunerației la care este îndreptățit sau asupra modalității de stabilire a acesteia;
- Perioadicității plății remunerației;
- Duratei timpului de muncă;
- Duratei concediului de odihnă;
- Cuantumului remunerației la care este îndreptățit în cazul în care se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Duratei perioadei de preaviz la care este îndreptățit salariatul sau pe care este obligat să-l acorde, după caz;
- Durata contractului individual de muncă încheiat pe durata determinată sau atunci când salariatului nu i se oferă un loc de muncă permanent, perioada pe care angajatorul preconizează că acesta va presta munca;
- Funcției pe care urmează să o ocupe sau o scurtă descriere a activităților pe care le va desfășura;
- Locului de muncă sau în lipsa unui loc de muncă fix, asupra posibilității salariatului de a munci în diverse locuri, cu precizarea acestora;
- Contractului colectiv de muncă aplicabil.

În cazul în care salariatul urmează să presteze munca în străinătate, acesta trebuie să fie informat și cu privire la următoarele aspecte:

- ✦ locul și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- ✦ prestațiile în bani sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- ✦ moneda în care îi vor fi plătite drepturile salariale;
- ✦ condițiile de repatriere.

În plus, angajatorul are obligația de a-i înmâna salariatului o notă prin care să-i aducă la cunoștință procedurile disciplinare aplicabile în unitate.

Toate informațiile menționate trebuie puse la dispoziția salariatului sub forma unei **declarații scrise** (aceasta este regula) **sau a unei scrisori de angajare** ce emană de la angajator, în termen de cel mult 2 luni de la începerea activității. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește această obligație, salariatul este îndreptățit să se adreseze Tribunalului Muncii, solicitând ca acesta să stabilească elementele asupra cărora ar fi trebuit să fie informat de către angajator.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

De asemenea, părțile pot încheia un contract individual de muncă care să guverneze relația dintre ele, însă nu este obligatoriu ca acesta să îmbrace formă scrisă.

Orice modificare a elementelor ce fac obiectul obligației de informare trebuie adusă la cunoștința salariatul în termen de maxim o lună de la data apariției modificării.

### ***Conținutul contractului individual de muncă.***

Legislația britanică conține un capitol denumit "Protected Disclosure", prin ale cărui reglementări se urmărește instituirea unor măsuri de protecție în favoarea salariaților care divulgă anumite tipuri de informații.

Legea face referire la noțiunea de **"divulgare calificată"**, ce reprezintă divulgarea oricăror informații de către un salariat care consideră că respectivele informații tind să dovedească unul sau mai multe din următoarele aspecte:

- A fost săvârșită o infracțiune/o infracțiune este săvârșită la momentul divulgării/există probabilitatea de a fi săvârșită o infracțiune;
- O persoană are o obligație legală față de salariat, pe care nu a adus-o la îndeplinire/încalcă respectiva obligației la momentul divulgării informației/există probabilitatea ca obligația să nu fie îndeplinită;
- S-a produs o eroare judiciară/este pe cale de a se realiza o eroare judiciară;
- A fost pusă în pericol sănătatea sau securitatea unui salariat/sănătatea sau securitatea unui salariat este pe cale de a se pune în pericol;
- A fost pus în pericol/urmează să fie pus în pericol mediul înconjurător;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Informații cu privire la oricare din aspectele menționate mai sus sunt tănuite deliberat.

O persoană care divulgă informațiile prezentate nu va fi protejată dacă prin faptul divulgării săvârșește o infracțiune. Nu va fi protejată nici persoana care divulgă aceste informații prin încălcarea obligației de confidențialitate, născută din raportul contractual dintre client și consilierul său juridic (sau avocat).

### **Condiții cerute pentru obținerea protecției prevăzute de lege în cazul divulgării de informații:**

- ✦ Divulgarea informațiilor să fi fost făcută de către un salariat cu bună-credință (să nu urmărească obținerea unui câștig personal);
- ✦ Salariatul să divulge respectivele informații angajatorului sau persoanei care a săvârșit una sau mai multe din faptele descrise. Salariatul este îndreptățit să divulge informațiile și Miniștrilor Coroanei, dacă angajatorul său a fost numit de unul dintre aceștia;
- ✦ Salariatul să aibă convingerea faptului că informațiile prezentate sunt adevărate;

### **Protecția salariaților împotriva prejudiciilor ce le pot suferi în cursul desfășurării raporturilor de muncă**

Salariatul nu poate fi sancționat de către angajatorul său în baza următoarelor temeuri;

- A fost citat în baza Legii juraților (1974), în scopul de a participa), în scopul participării la un proces penal în calitate de jurat;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- A fost însărcinat de angajator să desfășoare activități în legătură cu prevenirea sau reducerea riscurilor asupra sănătății și securității și și-a îndeplinit această obligație;
- A dobândit calitatea de reprezentant al salariaților pe probleme ce țin de sănătatea și securitatea în muncă și a adus la îndeplinire obligații ce decurg din această calitate (a adus la cunoștință angajatorului anumite împrejurări de natură să pună în pericol sănătatea și securitatea salariaților, a luat măsuri de protecție împotriva unui pericol iminent, ce amenința sănătatea și securitatea salariaților);
- Refuză să se supună dispozițiilor angajatorului prin care acesta îi impune să respecte un program de lucru ce este stabilit cu încălcarea prevederilor incluse în Legea privind timpul de lucru; salariatul refuză să renunțe la un drept ce îi este conferit prin Legea privind timpul de lucru; salariatul refuză să semneze un acord cu angajatorul cu privire la aspecte ce țin de organizarea timpului de lucru;
- Salariatul a îndeplinit obligațiile ce îi reveneau în calitatea sa de administrator al unui sistem de pensii;
- Salariatul deține funcția de reprezentant al salariaților; salariatul dorește să participe la alegerile pentru desemnarea reprezentanților salariaților în calitate de candidat la această poziție;
- Își exercită dreptul de a-și lua concediu pentru formare profesională, concediu de maternitate/concediu de paternitate.

Competența de soluționare a conflictelor de muncă ce apar în legătură cu producerea de prejudicii salariaților pe oricare din temeiurile menționate aparține Tribunalului muncii. Acțiunea trebuie introdusă în termen de 3 luni de la data la care



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

angajatorul a sancționat salariatul în baza oricăruia din temeiurile menționate, cu excepția cazului în care salariatul face dovada că s-a aflat în imposibilitatea de a introduce acțiunea în termenul prevăzut de lege. În cazul în care angajatorul a realizat mai multe acțiuni prin care a prejudiciat interesele legitime/drepturile salariaților, termenul de prescripție începe să curgă de la data săvârșirii ultimului act de către angajator.

Tribunalul muncii va pronunța o hotărâre prin care va decide asupra admiterii/respingerii acțiunii introduse de salariat. Dacă acțiunea este admisă, Tribunalul va putea să îi acorde acestui despăgubiri corespunzătoare prejudiciului suferit.

Angajatorul este obligat să îi acorde salariatul zile libere în următoarele situații:

- ✦ Pentru îndeplinirea unuo obligații civice;
- ✦ În cazul în care este concediat pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în vederea căutării unui loc de muncă, pe durata termenului de preaviz acordat de angajator (salariatul este îndreptățit la plata remunerației în această situație);

Pentru a se aplica aceste prevederi, salariatul trebuie să fi prestat munca pentru angajatorul care îl concediază pe o durată de cel puțin 2 ani.

- Pentru efectuarea consultațiilor prenatale;
- Pentru a îngriji persoanele pe care le are în întreținere în cazul în care acestea se îmbolnăvesc/ dau naștere unui copil/sunt rănite;
- În cazul decesului persoanelor pe care le are în întreținere. În această situație, salariatul trebuie să îi aducă la cunoștință angajatorului:
  - ✦ motivul absenței sale în timp util;
  - ✦ durata preconizată a absenței sale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Prin "*persoane aflate în îngrijire*" trebuie să se înțeleagă soțul, copilul, părinții, persoanele cu care se află în parteneriat civil sau persoanele cu care locuiește salariatul. În această categorie se includ și persoanele care se bazează pe ajutorul salariatului în cazul în care se îmbolnăvesc sau sunt rănite.

- Pentru administrarea fondurilor de pensii, în cazul salariatului care îndeplinește funcția de administrator al acestor fonduri;
- În cazul în care salariatul îndeplinește funcția de reprezentant al salariaților sau dorește să candideze în scopul obținerii acestei poziții.

### ***Timpul de muncă și timpul de odihnă***

Legislația prevede dreptul salariaților de beneficia de o **perioadă minimă de repaus** de 11 ore consecutive în decursul fiecărei perioade de 24 de ore. De asemenea, salariații au dreptul la o perioadă de repaus de minimum 24 de ore neîntrerupte în decursul unei perioade de 7 zile calendaristice. Aceste două tipuri de perioade de repaus nu sunt plătite.

Orice salariat beneficiază de o **pauză zilnică** de cel puțin 20 de minute, dacă lucrează mai mult de 6 ore pe zi. În situația în care salariații au o vârstă cuprinsă între 15 și 18 ani, aceștia au dreptul la o pauză de minimum 30 de minute, dacă lucrează zilnic mai mult de 4,5 ore. Aceste perioade de pauză pot fi sau nu plătite, în funcție de prevederile contractului individual de muncă.

**Timpul de lucru maxim săptămânal** nu poate depăși o medie de 48 de ore, durată calculată prin raportare la o perioadă de referință, de regulă, de cel puțin 17 săptămâni. Perioadă de referință poate fi extinsă până la cel mult 52 de săptămâni, dacă această posibilitate este expres prevăzută prin contractele colective de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Această limită de 48 de ore este aplicabilă și în situația în care lucrătorul are mai multe locuri de muncă.

Salariații tineri, sub 18 ani, nu pot lucra o perioadă mai mare de 40 de ore pe săptămână. De asemenea, există reguli speciale pentru persoanele care lucrează în transportul aerian, maritim, etc.

În perioada săptămânală de lucru sunt incluse și trainingurile profesionale, călătoriile ce au legătură cu activitatea desfășurată, întâlnirile ce au legătură cu munca prestată, perioadele de lucru în afara granițelor Regatului Unit, dar pentru o societate din Marea Britanie, etc.

În perioada săptămânală de lucru nu sunt incluse perioadele de timp necesare pentru transportul la locul de muncă și de la locul de muncă înapoi la domiciliu, pauzele în care nu se lucrează, concediile plătite sau nu, precum și perioadele neplătite în care salariatul stă, în mod voluntar, pentru a-și finaliza sarcinile ce îi revin.

**Munca de noapte** este definită ca fiind munca prestată între orele 23,00 și 6,00. Sunt considerați lucrători de noapte persoanele care lucrează cel puțin 3 ore în perioada menționată. Persoanele care lucrează noaptea nu își pot presta activitatea pe o perioadă mai mare de 8 ore pe zi. Lucrătorii de noapte au dreptul la un control medical gratuit anterior începerii activității și, ulterior, în mod regulat. De asemenea, există prevederi derogatorii pentru persoanele tinere, acestea netrebuind, de regulă, să lucreze între orele 22,00 și 6,00.

Orice salariat are dreptul la un **concediu anual** de minimum 28 de zile, angajatorul putând să acorde o perioadă mai mare de concediu. În perioada de concediu nu sunt incluse zilele de repaus săptămânal. Angajatorul nu are obligația de a-i asigura angajatului dreptul la concediu, acestora trebuind să îl solicite în mod



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

expres. Angajatorul are dreptul, pentru motive temeinice, de a limita perioada în care angajatul ar dori să își exercite dreptul legal la concediu. În situația în care angajatul nu își exercită integral dreptul la concediu, perioada de concediu neefectuată poate fi adăugată la perioada aferentă anului următor, în limita a 8 zile.

Salariatul va fi plătit pentru **munca suplimentară** prestată, doar dacă aceasta posibilitate este expres prevăzută în contractul individual de muncă. Altfel, în lipsa respectivei clauze exprese, salariatul va fi plătit exclusiv pentru perioada de muncă stabilită prin contractul individual de muncă.

În Anglia și Țara Galilor sunt 8 **sărbători legale** pe an, în Scoția sunt 9, iar în Irlanda de Nord 10. Nu există un drept al salariaților de a fi plătiți în aceste zile, cu excepția situației în care contractul individual de muncă prevede expres această posibilitate. Prin urmare, în zilele de concediu legal pot fi incluse și sărbătorile legale, angajatorul având, însă, și posibilitatea de a acorda respectivele zile în plus față de zilele de concediu. De asemenea, nu se prevede dreptul salariaților la o remunerație suplimentară pentru situația în care lucrează în zilele de sărbători legale.

## ***Suspendarea contractului individual de muncă***

### **Cazuri de suspendare:**

- a. **Suspendarea contractului de muncă pe motive medicale** (ca urmare a unei recomandări cuprinse în legea privind sănătatea și securitatea în muncă, respectiv ca urmare a unei dispoziții cuprinse în cadrul unui act normativ).

Salariatul are dreptul la plata remunerației de către angajatorul său pe o perioadă de maxim 26 de săptămâni, sub condiția să fi prestat munca pe o perioadă de cel puțin o lună anterior operării cauzei de suspendare.

Contractul individual de muncă al salariatului va fi considerat suspendat cât timp:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✓ Se află în relații contractuale cu angajatorul său;
- ✓ Nu prestează munca pentru un alt angajator pe durata suspendării contractului de muncă.

Salariatul nu este îndreptățit să primească salariul pe durata de timp în care se află în incapacitate temporară de muncă datorată unor boli.

**b. Suspendarea pe motive ce țin protecția maternității** (salariata e însărcinată, a născut recent sau alăptează)

În toate cazurile de suspendare, angajatorul este obligat să îi plătească salariatului remunerația. În ipoteza în care acesta nu își respectă obligația ce îi incumbă, salariatul are dreptul de a se adresa Tribunalului muncii în termen de 3 luni de la data la care angajatorul nu și-a îndeplinit obligația (sau la o dată ulterioară, dacă instanța consideră că salariatul s-a aflat în imposibilitatea de a introduce acțiunea în acest termen) și să ceară despăgubiri corespunzătoare prejudiciului suferit.

### **Flexibilizarea relațiilor de muncă**

Salariații pot adresa o cerere angajatorului, prin care să-i solicite acestuia să convină asupra unei modificări a clauzelor contractului său de muncă, dacă modificarea se referă la unul din următoarele aspecte:

- ✦ Durata timpului de lucru;
- ✦ Programul de lucru.

Scopul acestei modificări trebuie să rezide în necesitatea de a îngriji un copil/ o persoană care a împlinit vârsta de 18 ani și care întrunește anumite condiții prevăzute de lege.

Cererea prin care salariatul solicită angajatorului să convină asupra modificării clauzelor contractului său de muncă trebuie să cuprindă următoarele elemente:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Natura și scopul cererii;
- Indicarea clauzelor contractuale care ar urma să facă obiectul modificării și data de la care aceste modificări ar trebuie să opereze;
- Descrierea consecințelor pe care modificarea contractului de muncă ar urma să le producă-aceste consecințe trebuie să se refere în special la modul în care ar urma să fie afectată activitatea angajatorului.

Salariatul poate înainte o asemenea cerere angajatorului cel mult o dată pe an.

Angajatorul are dreptul să respingă solicitarea salariatului numai dacă sunt îndeplinite următoarele condiții:

- ✦ Modificarea clauzelor contractuale ar implica costuri suplimentare, ce cad în sarcina angajatorului;
- ✦ Nu mai pot fi onorate solicitările clienților, datorită modificării timpului de lucru/programului de lucru al salariatului care adresează solicitarea;
- ✦ Angajatorul se află în imposibilitatea de a distribui volumul suplimentar de muncă între ceilalți salariați;
- ✦ Angajatorul se află în imposibilitatea de a recruta personal suplimentar;
- ✦ Se aduce atingere calității muncii prestate de ceilalți salariați;
- ✦ Se urmărește restructurarea unității.

Dacă angajatorul refuze să aprobe solicitarea salariatului, acesta poate contesta decizia angajatorului la Tribunalul muncii în termen de 3 luni de la data comunicării respectivei decizii de către angajator.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## ***Încetarea contractului individual de muncă***

### **Durata minimă a termenului de preaviz**

Angajatorul are obligația de a acorda termen de preaviz salariaților care au prestat munca pe o durată de cel puțin o lună astfel:

- ✦ Durata termenului de preaviz este de cel puțin o săptămână, dacă salariatul a prestat munca în favoarea angajatorului pe o perioadă de cel mult 2 ani;
- ✦ În cazul în care salariatul a prestat munca la un angajator pe o perioadă de cel puțin 2 ani, dar nu mai mult de 11 ani, acesta este îndreptățit să beneficieze de un termen de preaviz ce se va calcula astfel: pentru fiecare an în care salariatul a prestat munca, va beneficia de o săptămână suplimentară de preaviz. Astfel, dacă salariatul a lucrat la același angajator pe o perioadă de 6 ani, va beneficia de un termen de preaviz de 6 săptămâni;
- ✦ Durata termenului de preaviz nu mai fi mai mică de 12 săptămâni dacă salariatul a prestat munca în favoarea angajatorului pe o perioadă de cel puțin 12 ani.

Salariatul are obligația de a acorda un termen de preaviz de cel puțin o săptămână dacă a prestat munca pentru un angajator pe o perioadă de cel puțin o lună.

Oricare dintre părți are dreptul de a renunța la termenul de preaviz sau de a accepta plata unei sume de bani în schimbul renunțării la termenul de preaviz.

Fiecare dintre părți are dreptul de a înceta contractul individual de muncă fără acordarea unui termen de preaviz, în cazul în care decizia de încetarea a contractului a fost determinată de conduita necorespunzătoare a celeilalte părți.

### **Declarație scrisă privind motivele de concediere**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

La solicitarea salariatului, angajatorul are obligația de a-i înmâna acestuia o declarație cu privire la motivele care au stat la baza deciziei de concediere. Angajatorul va remite document salariatului **în termen de maxim 14 zile calendaristice de la data primirii solicitării.**

Salariatul are dreptul de a primi declarația cu privire la motivele ce au stat la baza deciziei de concediere numai dacă **acesta a prestat munca la angajatorul care îl concediază pe o de cel puțin 1 an.**

**Prin excepție,** angajatorul este obligat să comunice declarația privind motivele de concediere, indiferent dacă a existat sau nu o solicitare în acest sens din partea salariatei și indiferent de durata pe care aceasta a prestat munca, **dacă salariați concediați este însărcinată sau dacă concediul de maternitate al acesteia încetează ca urmare a concedierii sale.**

În cazul în care angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de a comunica salariatului motivele ce au stat la baza deciziei de concediere sau aceste motive sunt nelegale ori nu reflectă adevărul, salariatul are dreptul de a contesta măsura dispusă la instanța de judecată competentă (Tribunalul muncii), care îl poate obliga pe angajator la plata unei sume de bani echivalentă cu remunerația la care ar fi fost îndreptățit salariatul pentru prestarea muncii pe o perioadă de două săptămâni.

Legea privind relațiile de muncă prevede procedura ce trebuie urmată de către angajator în cazul sancționării disciplinare a unui salariat sau în cazul concedierii acestuia. Astfel, angajatorul este obligat să comunice salariatului în scris, prin intermediul unei notificări, motivele ce stau la baza sancționării sale disciplinare, respectiv la baza concedierii sale. Totodată, prin notificare, angajatorul trebuie să îl convoace pe salariat la o întrevedere, pentru a-i acorda



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

acestuiia posibilitatea de a formula apărări împotriva acuzațiilor ce i se aduc.  
**Angajatorul nu poate dispune nicio măsură anterior audierii salariatului**, cu excepția cazului în care sancțiunea disciplinară dispusă constă în suspendarea contractului individual de muncă al salariatului.

Ulterior ascultării salariatului, angajatorul va lua o decizie, care trebuie comunicată salariatului. Dacă salariatul decide să conteste măsura dispusă, va avea loc o nouă întrevvedere, în urma căreia angajatorul va lua decizia finală, care trebuie, de asemenea, comunicată angajatorului.

### Cazuri de încetare a contractului de muncă

Un angajator încetează raporturile de muncă cu un salariat în următoarele situații:

- Concedierea salariatului (indiferent dacă îi acordă sau nu termen de preaviz salariatului);
- La expirarea contractului de muncă încheiat pe durată determinată, dacă părțile nu decid prelungirea sa;
- În cazul în care salariatul demisionează datorită conduitei angajatorului (în această situație, nu este obligat să acorde termen de preaviz). În literatura britanică, acest caz de încetare a contractului de muncă poate denumirea de *constructive dismissal*.

Angajatorul trebuie să facă dovada că la baza deciziei de încetarea a raporturilor de muncă cu un salariat au stat motive întemeiate. În caz contrar, se va considera că decizia de concediere este nelegală.

Sunt considerate **motive întemeiate** cele ce țin de:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✦ Capacitatea salariatului de a presta munca (capacitatea de a presta munca se raportează la abilitățile sau aptitudinile sale, respectiv la starea sa de sănătate) sau de calificările acestuia;
- ✦ Conduita salariatului la locul de muncă;
- ✦ Restructurarea întreprinderii;
- ✦ Imposibilitatea salariatului de a mai presta munca, datorită faptului că prin continuarea prestării acesteia ar încălca dispozițiile unor acte normative.

Legea indică o serie de  **motive de concediere ce sunt considerate nelegale**. Astfel, salariatul nu poate fi concediat pe următoarele temeuri:

- A absentat de la locul de muncă în baza Legii juraților (1974) în scopul participării la un proces penal în calitate de jurat;
- A fost însărcinat de angajator să desfășoare activități în legătura cu prevenirea sau reducerea riscurilor asupra sănătății și securității și și-a îndeplinit această obligație;
- A dobândit calitatea de reprezentant al salariaților pe probleme ce țin de sănătatea și securitatea în muncă și a adus la îndeplinire obligații ce decurg din această calitate (a adus la cunoștință angajatorului anumite împrejurări de natură să pună în pericol sănătatea și securitatea salariaților, a luat măsuri de protecție împotriva unui pericol iminent, ce amenința sănătatea și securitatea salariaților);
- Refuză să se supună dispozițiilor angajatorului prin care acesta îi impune să respecte un program de lucru ce este stabilit cu încălcarea prevederilor incluse în Legea privind timpul de lucru; salariatul refuză să renunțe la un drept ce îi este conferit prin Legea privind timpul de lucru; salariatul refuză să semneze un acord cu angajatorul cu privire la aspecte ce țin de organizarea timpului de lucru;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Salariatul a îndeplinit obligațiile ce îi reveneau în calitate sa de administrator al unui sistem de pensii;
- Salariatul deține funcția de reprezentant al salariaților; salariatul dorește să participe la alegerile pentru desemnarea reprezentanților salariaților în calitate de candidat la această poziție;
- Angajatul l-a chemat în judecată pe angajator, obiectul cererii de chemare în judecată fiind nerespectarea drepturilor sale legale;
- Salariatul își exercită dreptul de a beneficia de concediu pentru formare profesională.

În cazul în care salariatul consideră că decizia de concediere este nelegală, o poate contesta în termen de 3 luni de la data comunicării la Tribunalul muncii. Totuși, dacă salariatului i-a fost acordat un termen de preaviz, acesta poate contesta decizia numai pe durata termenului de preaviz.

Dacă Tribunalul consideră contestația salariatului ca fiind întemeiată, acesta îl poate obliga pe angajator la plata unei sume de bani echivalentă cu remunerația la care ar fi fost îndreptățit salariatul pe o perioadă de 4 săptămâni.

De asemenea, Tribunalul poate dispune reintegrarea în muncă a salariatului concediat nelegal. În această situație, angajatorul poate fi obligat la plata unor despăgubiri echivalente cu prejudiciul suferit de salariat (plata remunerației pentru intervalul de timp scurs între momentul concedierii și momentul reintegrării în muncă, acordarea unor drepturi/privilegii de care ar fi beneficiat dacă nu ar fi fost concediat; Tribunalul poate acorda salariatului despăgubiri suplimentare, ținând seama de perioada de timp în care salariatul a prestat munca pentru angajatorul care a dispus concedierea. Totuși, dacă salariatul își exercită drepturile prevăzute de lege în



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

favoarea sa în mod abuziv, cuantumul despăgubirilor va putea fi diminuat de către instanță).

Pentru a dispune reintegrarea salariatului în poziția deținută anterior concedierii, Tribunalul trebuie să ia în considerare următoarele aspecte:

- ✦ Existența unei solicitări din partea salariatului în sensul reintegrării sale pe postul deținut anterior concedierii;
- ✦ Dacă mai există posibilitatea reintegrării salariatului pe postul deținut anterior concedierii;
- ✦ Gradul de culpă al salariatului.

Este de menționat că în literatura britanică se face distincția între două tipuri de concediere nelegală: *unfair dismissal* și *wroful dismissal*. Distincția dintre cele două tipuri de concediere nelegală rezidă în faptul că, pe când *unfair dismissal* se referă la acele situații în care angajatorul a dispus concedierea cu nerespectarea prevederilor impuse de lege, *wroful dismissal* se referă la situațiile în care angajatorul a dispus concedierea datorită nerespectării unor dispoziții prevăzute de contractul de muncă încheiat cu salariatul.

De asemenea, cererile de chemare în judecată prin care salariații pretind că a avut loc o concediere cu nerespectarea dispozițiilor legale sunt de competența Tribunalului muncii, în timp ce cele prin care se invocă efectuarea concedierii fără respectarea clauzelor incluse în contractul individual de muncă sunt, ca regulă, de competența Curții județene.

În plus, pentru ca un salariat să poată introduce o cerere de chemare în judecată prin care să invoce nelegalitatea deciziei de concediere datorită nerespectării prevederilor legale (*unfair dismissal*), **este necesar ca acesta să fi**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**prestat munca pentru angajatorul care îl concediază pe o durată de cel puțin 1 an.**

### Concedierea colectivă

Concedierile colective reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, în cazul în care, într-o perioadă de 90 de zile, concediază cel puțin 20 de salariați, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitate.

În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția în timp util consultări cu reprezentanții salariaților sau, după caz, cu persoanele afectate de concedieri. Astfel, dacă angajatorul intenționează să concedieze cel puțin 100 de salariați, acesta va iniția procedurile de consultare cu cel puțin 90 de zile anterior datei la care deciziile de concediere vor produce efecte. Dacă angajatorul dorește să concedieze mai puțin de 100 de salariați, va demara procedurile de consultare cu cel puțin 30 de zile anterior datei la care deciziile de concediere vor produce efecte.

Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile utile și, în orice caz, să le comunice în scris:

- motivele concedierilor preconizate;
- numărul și categoriile de salariați care vor fi concediați;
- numărul și categoriile de salariați încadrați în mod normal;
- perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;
- criteriile propuse pentru selectarea salariaților care urmează a fi concediați;
- metoda de calcul al oricăror eventuale plăți compensatorii, în afara celor decurgând din lege.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care exercită controlul asupra angajatorului, acestea nu se poate prevala, în nerespectarea obligației menționate de faptul că întreprinderea nu i-a furnizat toate informațiile necesare.

În cazul în care la nivelul unității nu este constituit un sindicat și nici nu au fost aleși reprezentanții salariaților, angajatorul are obligația de a invita salariații afectați de concediere să-și aleagă reprezentanții. Dacă aceștia nu își aleg reprezentanții, toate informațiile prezentate mai sus vor fi furnizate fiecăruia dintre salariații afectați de concediere.

Atunci când salariații afectați de concediere decid organizarea alegerilor pentru numirea reprezentanților lor, angajatorul are obligația de a organiza desfășurarea acestor alegeri. De asemenea, acestuia îi incumbă și alte obligații, printre care:

- ✦ obligația de a stabili numărul reprezentanților ce urmează să fie aleși, astfel încât să fie reprezentante în mod corespunzător toate categoriile de salariați afectați de măsura dispusă de angajator;
- ✦ obligația de a stabili durata mandatului reprezentanților;
- ✦ obligația de a verifica dacă printre candidații la funcția de reprezentanți ai salariaților se află numai salariați ce urmează a fi afectați de concedierea colectivă.

Dacă angajatorul nu îndeplinește obligațiile menționate, oricare din salariații afectați de măsura concedierii colective au dreptul de a formula o plângere. Competența de soluționare a acestei plângeri aparține Tribunalului muncii.

Dacă instanța de judecată decide că pretențiile salariaților sunt întemeiate, le va putea acorda acestora despăgubiri (*protective award*) ce vor fi plătite începând cu





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

data la care a avut loc prima concediere (sau de la data pronunțării hotărârii) pe o perioadă stabilită de instanță. Cuantumul despăgubirilor se stabilește în raport cu remunerația la care este îndreptățit fiecare salariat afectat de concediere.

În cazul în care angajatorul intenționează să concedieze cel puțin 100 de salariați într-o perioadă de 90 de zile, acesta are obligația să informeze secretarul de stat asupra deciziei de concediere:

- ✦ cu cel puțin 90 de zile înainte de data la care deciziile de concediere vor produce efecte;
- ✦ anterior acordării termenului de preaviz salariaților.

În cazul în care angajatorul intenționează să concedieze cel puțin 20 de salariați, acesta are obligația să informeze secretarul de stat asupra deciziei de concediere:

- ✦ cu cel puțin 30 de zile înainte de data la care deciziile de concediere vor produce efecte;
- ✦ anterior acordării termenului de preaviz salariaților.

Nerespectarea obligației menționate atrage răspunderea juridică a angajatorului.

## ***Tipuri de contracte individuale de muncă***

### **a. Contractul de muncă pe durată determinată**

Prin "*contract pe durată determinată*" se înțelege un contract de muncă, care se caracterizează prin faptul că poate înceta și în alte cazuri decât cele prevăzute de lege pentru celelalte tipuri de contracte de muncă. Astfel, contractul pe durată determinată va înceta:

- ✦ la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✦ la îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea (sau neproducerea) oricărui alt eveniment determinat, altul decât atingerea de către salariat a vârstei normale de pensionare .

“*Salariat cu contract de muncă pe durată determinată*” reprezintă un salariat care este angajat în cadrul unui contract de muncă pe durata determinată;

“*Salariatul permanent*” reprezintă un salariat care este angajat în baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată.

“*Principiul pro rata*” presupune că acolo unde un salariat cu contract de muncă pe durată nedeterminată comparabil primește sau are dreptul la salariu sau orice alt beneficiu, un angajat cu contract de muncă pe durată determinată trebuie să primească sau are dreptul de a primi o proporție a aceluși salariu sau orice alt beneficiu, având în vedere durata contractului de muncă .

### Angajații comparabili

În lumina prevederilor legale, un salariat deține calitatea de salariat permanent comparabil în relație cu un salariat cu contract de muncă pe durată determinată dacă, în momentul în care tratamentul care este presupus a fi mai puțin favorabil angajatului cu contract de muncă pe durată determinată, ambii salariați sunt angajați de același angajator și prestează o muncă identică sau foarte asemănătoare ținând cont, dacă este relevant, de existența unui nivel similar de calificare și aptitudini și angajatul permanent lucrează în aceeași unitate ca salariatul cu contract de muncă pe durată determinată sau unde nu există un salariat cu contract de muncă pe durată nedeterminată comparabil care lucrează în acea unitate care îndeplinește cerințele sus-menționate, lucrează în altă unitate și îndeplinește respectivele cerințe.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Un salariat cu contract de muncă pe durată determinată are dreptul de a nu fi tratat de angajatorul său mai puțin favorabil decât este tratat un salariat cu contract de muncă pe durată nedeterminată comparabil în ceea ce privește termenii contractului. Acest drept include, în special, dreptul salariatului cu contract de muncă pe durată determinată de a nu fi tratat mai puțin favorabil decât un salariat cu contract de muncă pe durată nedeterminată în ceea ce privește accesul la programele de pregătire profesională sau oportunitatea de a încheia cu angajatorul un contract pe durată nedeterminată.

Când un salariat cu contract de muncă pe durată determinată este tratat de către angajatorul său mai puțin favorabil decât un salariat cu contract de muncă pe durată nedeterminată comparabil în ceea ce privește orice condițiile de muncă, tratamentul în cauză va fi considerat ca fiind justificat pe motive obiective dacă prevederile contractului de muncă a salariatului cu contract de muncă pe durată determinată, luate în ansamblu, sunt cel puțin la fel de favorabile ca prevederile contractului de muncă al salariatului cu contract de muncă pe durată nedeterminată comparabil

În cazul în care salariatul consideră că angajatorul i-a încălcat drepturile prevăzute în Legea privind contractul pe durată determinată, acesta are posibilitatea de a-i solicita angajatorului o declarație scrisă în care să îi fie prezentate motivele care au stat la baza încălcării drepturilor sale. Angajatorul este obligat să îi comunice salariatului răspunsul său în termen de 21 de zile de la data primirii solicitării.

În situația în care un salariat consideră că angajatorul i-a încălcat drepturile, are dreptul de a se adresa Tribunalului muncii. Dacă Tribunalul muncii consideră că reclamația salariatului este întemeiată, se va stabili care sunt drepturile și obligațiile părților. De asemenea, instanța are posibilitatea de a:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Obliga angajatorul la plata de despăgubiri către salariat;
- Recomanda angajatorului să ia măsuri în scopul prevenirii sau reducerii efectelor negative pe care le-a produs încălcarea obligațiilor ce îi incumbă în temeiul legii.

#### **b. Contractul de muncă cu timp parțial**

Contractul de muncă cu timp parțial a fost reglementat în Regatul Unit prin Legea privind lucrătorii cu timp parțial din anul 2000, care a transpus directiva 97/81/CE din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca cu timp parțial, încheiat de UCIPE, CEIP și CES.

Astfel, legea prevede că lucrătorii cu timp parțial nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili în ceea ce privește condițiile lor de muncă numai din cauză că aceștia lucrează cu timp parțial, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

Potrivit legii, lucrătorii cu timp parțial nu sunt considerați a fi tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili în cazul în care aceștia (lucrătorii cu timp parțial) primesc un spor la salariu pentru prestarea muncii suplimentare în cuantum mai redus decât lucrătorii cu normă întreagă care prestează muncă suplimentară, în cazul în care numărul de ore suplimentare prestate de lucrătorii cu timp parțial nu depășește numărul de ore de muncă pe care le prestează salariații cu normă întreagă în cadrul programului normal de lucru.

În cazul în care salariatul consideră că angajatorul i-a încălcat drepturile prevăzute de lege, acesta are posibilitatea de a-i solicita angajatorului o declarație scrisă în care să îi fie prezentate motivele care au stat la baza încălcării drepturilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

sale. Angajatorul este obligat să îi comunice salariatului răspunsul său în termen de 21 de zile de la data primirii solicitării.

### **Cazuri de concediere nelegală**

Decizia de concediere a salariatului ce prestează munca în baza unui contract de muncă cu timp parțial va fi considerată nelegală dacă se întemeiază pe unul din următoarele motive:

- ✦ Salariatul a introdus o cerere de chemare în judecată a angajatorului, întemeindu-se în drept pe prevederile Legii privind lucrătorii cu timp parțial;
- ✦ Salariatul a solicitat angajatorului o declarație în care să îi fie prezentate motivele care au stat la baza încălcării drepturilor ce îi sunt prevăzute de Legea privind lucrătorii cu timp parțial;
- ✦ Salariatul a refuzat să renunțe la drepturile prevăzute în favoarea sa de Legea privind lucrătorii cu timp parțial;
- ✦ Salariatul a pretins că i-au fost încălcate drepturile prevăzute în favoarea sa de Legea privind lucrătorii cu timp parțial.

În situația în care salariatul consideră că i-au fost încălcate drepturile prevăzute în favoarea sa de Legea privind lucrătorii cu timp parțial, acesta are dreptul de a se adresa instanței de judecată, în termenul de 3 luni de la data la care a avut loc încălcarea respectivului drept.

Dacă Tribunalul muncii consideră că reclamația salariatului este întemeiată, se va stabili care sunt drepturile și obligațiile părților. De asemenea, instanța are posibilitatea de a:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Obliga angajatorul la plata de despăgubiri către salariat;
- Recomanda angajatorului să ia măsuri în scopul prevenirii sau reducerii efectelor negative pe care le-a produs încălcarea obligațiilor ce îi incumbă în temeiul legii.

### **c. Munca prin agent de muncă temporară**

*Salariatul temporar* este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

*Utilizatorul* este persoana fizică sau juridică, care desfășoară o activitate economică, indiferent dacă urmărește sau nu obținerea de profit, pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

*Misiunea de muncă temporară* înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia.

Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia (cantină, transport, creșe).

Salariații temporari au dreptul de a fi informați asupra existenței unor locuri de muncă vacante în întreprinderea angajatorului, în același condiții prevăzute pentru salariații care au încheiat un contract de muncă cu utilizatorul.

Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile salariaților temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.

Un salariat este considerat a fi "*comparabil*" în raport cu un salariat temporar dacă, la momentul la care se pretinde încălcarea principiului egalității de tratament:

- Atât salariatului comparabil cât și salariatul temporar lucrau sub conducerea și direcția utilizatorului;
- Prestau activități identice sau similare;
- Atât salariatului comparabil cât și salariatul temporar aveau același loc de muncă. În cazul în care în unitatea respectivă nu există un salariat comparabil, care să presteze același tip de muncă ca salariatul temporar, comparația se va realiza cu un salariat care prestează același tip de muncă în cadrul altei unități.

Prevederile menționate se vor aplica numai dacă salariatul temporar a prestat munca pentru utilizator pentru o anumită perioadă de timp, denumită **perioadă de calificare. Durata perioadei de calificare este de 12 săptămâni.**

#### Condiții de muncă relevante

Sunt considerate condiții de muncă relevante cele care se referă la:

- ✦ Salariu (aici se includ doar bonusuri, prime, sporuri, indemnizația de concediu, nu și remunerația la care este îndreptățit un salariat comparabil în cazul în care se află în concediu de maternitate/maternitate, concediu pentru incapacitate temporară de muncă sau este îndreptățit să primească plăți compensatorii etc);
- ✦ Durata timpului de muncă;
- ✦ Munca de noapte;
- ✦ Timpul de odihnă;
- ✦ Concediul de odihnă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Prin excepție, agentul de muncă temporară **nu va fi obligat să îi plătească salariatului temporar cu care a încheiat un contract pe durată nedeterminată o remunerație egală cu cea primită de salariații comparabili din întreprinderea utilizatorului, dacă:**

- 1) Contractul pe durată nedeterminată a fost încheiat înaintea de începerea primei misiuni și conține dispoziții cu privire la:
  - a. Metode de calcul a remunerației la care este îndreptățit salariatul temporar sau prevede un quantum minim al acestei remunerații;
  - b. Locul/locurile de muncă în care va presta munca salariatul temporar;
  - c. Numărul de ore de muncă pe care le va presta salariatul pe durata misiunii;
  - d. Durata maximă a timpului de lucru pe durata desfășurării unei misiuni;
  - e. Durata minimă a timpului de lucru pe durata desfășurării unei misiuni;
  - f. Natura muncii ce urmează să fie prestată de salariat, precum și calificările necesare;
- 2) Contractul de muncă conține dispoziții prin salariatul renunță expres la dreptul său de a primi o remunerație egală cu cea la care sunt îndreptățiți salariații comparabili ce prestează munca în întreprinderea utilizatorului;
- 3) Pe durata în care salariatul temporar se află între misiuni, agentul de muncă temporară ia toate măsurile necesare a-i găsi un loc de muncă corespunzător și îi plătește în această perioadă un **salarium minim**.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

# 1. Relațiile colective muncă

## A. Partenerii sociali

### Asocieri ale salariaților

Prin sindicat se înțelege o organizație care este formată din salariați (în totalitate sau parțial), al cărei scop principal este acela de a reglementa raporturile de muncă dintre salariați și angajatori sau organizații ale angajatorilor.

**Certification Officer** are obligația de a înființa un registru care să cuprindă informații cu privire la sindicate legal înființate.

Sindicatele care doresc să fie înscrise în registru trebuie să transmită ofițerului însărcinat cu certificarea lor o cerere în acest sens, la care să anexeze următoarele:

- Numele pe care îl va purta organizația sindicală;
- Statutul organizației sindicale;
- Sediul organizației sindicale;
- O listă care să conțină numele persoanelor care au constituit organizația sindicală.

Prin sindicat independent trebuie să se înțeleagă acel sindicat care nu se află sub controlul unui angajator sau al unui grup de angajatori. Independența sindicatului trebuie să fie recunoscută de către Certification Officer.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Asocieri ale angajatorilor

Prin asociație patronală se înțelege o organizație formată din angajatori, al cărei scop principal este acela de a reglementa raporturile de muncă dintre angajatori și salariați sau organizații ale salariaților.

**Certification Officer** are obligația de a înființa un registru care să cuprindă informații cu privire la organizațiile patronale legal înființate.

Sindicatul care doresc să fie înscrise în registru trebuie să transmită ofițerului însărcinat cu certificarea lor o cerere în acest sens, la care să anexeze următoarele:

- Numele pe care îl va purta organizația patronală;
- Statutul organizației patronale;
- Sediul organizației patronale;
- O listă care să conțină numele persoanelor care au constituit organizația patronală.

## Recunoașterea partenerilor (legală, judiciară, voluntară)

Sindicatul pot fi recunoscute voluntar de către angajator sau asociația patronală. În cazul în care angajatorul/asociația patronală refuză să recunoască sindicatele, acestea se pot adresa Comisiei Centrale de Arbitraj (CAC) în vederea recunoașterii. Este de menționat ca numai sindicatele recunoscute voluntar de către angajator sau de către CAC au dreptul să participe la negocierile colective.

## Recunoașterea sindicatelor de către angajator



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În scopul recunoașterii sindicatelor de către angajator, acestea trebuie să adreseze o cerere în acest sens angajatorului. Cererea nu va fi considerată valabilă dacă:

- ✦ la nivelul unității/ a mai multor unități nu sunt încadrați cel puțin 21 de salariați în ziua primirii cererii;
- ✦ cererea nu este formulată în scris;
- ✦ nu cuprinde datele de identificare ale sindicatului/sindicatelor;
- ✦ nu precizează grupul de salariați care este reprezentat de către sindicat (grupul de salariați reprezentați de sindicat poartă denumirea de *bargaining unit*).

Ulterior primirii cererii, angajatorul are două posibilități: fie să recunoască sindicatul, fie să refuze recunoașterea acestuia (este de menționat că pot avea loc negocieri, în scopul ajungerii la un acord în sensul recunoașterii sindicatelor).

Dacă angajatorul refuză recunoașterea sindicatului, conducerea organizației sindicale poate înaintea o cerere Comisiei Centrale de Arbitraj, în vederea recunoașterii sale de către această instituție. Pentru ca cererea să fie acceptată, este necesar ca organizația sindicală să aibă sprijinul majorității salariaților pe care intenționează să îi reprezinte. Comisia Centrală de Arbitraj va verifica dacă cel puțin 10 % dintre salariații ce aparțin grupului reprezentat de sindicat sunt membrii ai organizației sindicale ce dorește recunoașterea.

În cazul în care CAC decide recunoașterea sindicatului, angajatorii vor fi obligați să negocieze cu sindicatul, în vederea încheierii unui contract colectiv de muncă. Negocierea trebuie să poarte în mod obligatoriu asupra următoarelor aspecte:

- salarizarea;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- timpul de muncă;
- timpul de odihnă.

## B. *Negocierile contractelor colective de muncă*

Prin contract colectiv de muncă se înțelege acordul dintre unul sau mai multe sindicate și una sau mai multe asociații ale patronilor cu privire la următoarele aspecte:

- Condițiile de muncă;
- Distribuirea sarcinilor între salariați sau grupuri de salariați;
- Condiții privind suspendarea sau încetarea contractelor individuale de muncă;
- Reguli privind disciplina în muncă;
- Facilități ce pot fi oferite reprezentanților sindicatului;
- Dispoziții privind procedurile de desfășurare a negocierii colective.

Prevederile contractului colectiv de muncă încheiat de părțile care au participat la negocierea colectivă vor fi considerate ca având caracter obligatoriu numai dacă sunt întrunite următoarele condiții:

- ✦ Contractul colectiv de muncă este încheiat în formă scrisă;
- ✦ Părțile au prevăzut în cuprinsul său că dispozițiile sale au caracter obligatoriu. De asemenea, părțile pot stabili ca numai o parte din prevederile sale să aibă caracter obligatoriu. În acest caz, acestea trebuie să indice în mod expres clauzele contractului colectiv de muncă care au un asemenea caracter.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În contractul colectiv de muncă poate fi inserată o prevedere potrivit căruia salariaților le este interzis să exercite dreptul la grevă/ le este interzis să declanșeze conflicte colective de muncă. Pentru ca o asemenea clauză să fie valabilă, este necesar:

- ✦ să îmbrace forma scrisă;
- ✦ sindicatul care a consimțit la introducerea clauzei în cuprinsul contractului colectiv de muncă să aibă statut de sindicat independent.

Angajatorul va trebui să furnizeze sindicatului independent informațiile necesare desfășurării negocierilor colective.

Totuși, angajatorul nu va fi obligat să furnizeze sindicatului anumite categorii de informații:

- informații a căror dezvăluire ar prejudicia siguranța națională;
- informații a căror furnizare este interzisă prin lege;
- informații care fac obiectul unei clauze de confidențialitate;
- informații care privesc o anumită persoană (iar persoana respectivă nu și-a dat consimțământul în vederea furnizării informației către sindicat);
- informații a căror furnizare ar prejudicia întreprinderea angajatorului;

În cazul în care angajatorul refuză să furnizeze sindicatului informațiile necesare desfășurării negocierilor colective, acesta poate adresa o plângere Comisiei Centrale de Arbitraj. Dacă CAC consideră că diferendul poate fi soluționat prin intermediul concilierii, va sesiza Serviciul pentru consultanță, conciliere și arbitraj (ACAS), în vederea demarării procedurii concilierii. În situația în care ACAS constată că încercările de a determina părțile să ajungă la un consens au eșuat, va informa Comisia Centrală de Arbitraj, care va decide dacă plângerea formulată de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

sindicat este sau nu întemeiată. Dacă CAC consideră că plângerea este întemeiată, va stabili și termenul în care angajatorul este obligat să furnizeze sindicatului informațiile necesare desfășurării negocierilor colective.



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"



# Suedia



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 1. Relațiile individuale de muncă

### Contractul individual de muncă

#### *Încheierea contractului individual de muncă*

În Suedia nu există o codificare generală a relației dintre angajat și angajator, însă relația dintre aceștia face obiectul de reglementare a numeroase norme juridice. Cele mai multe dintre norme sunt, în scopul de a proteja angajatul și privesc protecția acestuia la locul de muncă, orele de lucru și orele de odihnă, transferuri în alte posturi și concedierea.

O caracteristică a legislației muncii suedeze este faptul că se poate deroga de la normele generale numai prin acorduri colective nu și prin cele individuale dintre angajat și angajator.

În Suedia există norme care reglementează dreptul muncii prin legi, contracte colective de muncă și acorduri de angajare separate.

Anumite legi sunt obligatorii, iar altele pot fi eliminate prin acorduri negociate. Aceasta înseamnă că în anumite alte acorduri și în contractul colectiv de muncă se decide în mod diferit față de ceea ce stipulează legea.

În Suedia contractele colective de muncă sunt foarte obișnuite acestea acoperind o bună parte a pieței de muncă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Legislația muncii din Suedia stipulează faptul că un contract de muncă se aplică în mod normal pe durată nedeterminată și poate înceta printr-o notificare doar atunci când există un motiv întemeiat de concediere. Așadar, contractul individual de muncă pe perioada nedeterminată este regulă.

Contractul individual de muncă pe perioada determinată poate fi însă încheiat numai în anumite cazuri doar specificate în lege.

Regulile de bază ale ACTULUI LEGISLATIV DE PROTECȚIE A MUNCII stipulează în principal faptul că un contract de angajare va rămâne în vigoare în forma în care este, până când este notificat altfel, și că un astfel de contract poate fi reziliat de către angajator doar în cazul în care există un motiv întemeiat pentru concediere. Un contract de muncă pe perioadă determinată poate fi încheiat numai în anumite cazuri specifice, enumerate în actul legislativ, cum ar fi angajarea generală pe perioadă limitată sau angajarea temporară pe post de suplinitor. Astfel de contracte pot fi semnate pentru maxim doi ani în decursul unei perioade continue de cinci ani. Dacă perioada adunată (totală) depășește doi ani în decursul perioadei stipulate de cinci ani angajarea se transformă în angajare pe perioadă nedeterminată.

De asemenea este permis să existe un acord sau o convenție între părți în cazul în care perioada de timp a convenției nu este mai mare de 6 luni.

Forma scrisă a contractului de muncă nu este necesară pentru valabilitatea contractului.

### **Obligația de informare**

În termen de o lună de la începerea activității de către angajat, angajatorul trebuie să furnizeze informații cu privire la numele și adresa corectă a angajatorului:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

data începerii activității, locul de muncă, drepturile angajatului, denumirea profesională a locului de muncă, dacă contractul este încheiat pe perioada determinată sau nedeterminată dacă conține sau nu perioadă de probă.

În ceea ce privește contractul de muncă pe perioadă determinată trebuie să fie menționată data precum și condițiile de încetare a acestuia cât și durata de probă. Totodată, trebuie furnizate informații cu privire la beneficiile salariale precum și intervalele de timp în care urmează să se efectueze plata; precum și contractul colectiv de muncă aplicabil dacă este cazul.

## ***Încetarea contractului individual de muncă***

### **Concedierea**

Concedierea de către angajator trebuie să se bazeze pe motive obiective. În acest scop angajatorul este obligat să emită o notificare în scris care trebuie să conțină informații specifice ce a determinat concedierea unui salariat. Trebuie să fie trecute și motivele concedierii dacă acestea țin sau nu de persoana salariatului.

În funcție de aceste situații se acordă perioada de preaviz.

Perioada minimă de preaviz atât pentru angajat cât și pentru angajator este de o lună.

Această perioadă de preaviz însă se calculează diferit în funcție de durata contractului de muncă. Astfel:

- 2 luni în cazul în care durata contractului e de cel puțin 4 ani;
- 3 luni în cazul în care durata contractului este de cel puțin 4 ani dar nu mai mult de 6 ani;
- 4 luni în cazul în care durata contractului este de cel puțin 6 ani dar nu mai mare de 8 ani;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- 5 luni în cazul în care durata contractului este de cel puțin 8 ani dar nu mai mare de 10 ani;
- 6 luni în cazul în care durata contractului este mai mare de 10 ani.

În notificare angajatorul trebuie să precizeze procedura care stă la baza desfacerii contractului de muncă.

Angajatul are posibilitatea să ceară rezilierea notificării și să pretindă daune interese dacă consideră concedierea abuzivă.

Notificarea mai trebuie să prevadă dacă salariatul are dreptul cu prioritate în ceea ce privește reocuparea forței de muncă, spre exemplu: în cazul în care un angajat sezonier care a fost angajat mai mult de 6 luni în cursul a 2 ani, va avea prioritate la începutul noului sezon la acel angajator.

Notificarea trebuie dată personal angajatului iar dacă aceasta nu se poate, va fi transmisă poștal la ultima adresă cunoscută a angajatului. Notificarea trebuie formulată obligatoriu în scris. Angajatorul trebuie să precizeze în notificare procedura ce urmează să fie parcursă de salariat. Totodată, prin notificare trebuie să fie informat salariatul cu privire la dreptul său de a mai fi reangajat la un alt loc de munca dar la același angajator.

Un angajat care a primit o astfel de notificare are dreptul la un concediu rezonabil de absență cu beneficii pe deplin pentru a-și căuta un alt loc de muncă.

Un angajat poate fi demis imediat în cazul în care acesta a neglijat pe deplin obligațiile angajatorului său.

Concedierea imediată are loc în cazul în care angajatul și-a neglijat total obligațiile sale către angajator. Pentru astfel de situații, angajatorul va anunța angajatul său cu cel puțin o săptămână înainte. În cazul în care angajatul este membru de sindicat, angajatorul trebuie să anunțe și organizarea locală a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

sindicatului de care aparține salariatul său. Angajatul și organizația sindicală din care face parte au dreptul la consultări cu angajatorul în legătura cu concedierea aceluia angajat.

În cazul în care un contract de muncă încetează fără respectarea procedurilor prealabile, angajatorul va fi obligat să plătească pe langă salarii și alte beneficii aceluia post precum și unele despăgubiri în cazul în care instanța consideră nelegală concedierea. Sumele pot fi cuprinse între 8.000 – 10.000 euro; dar sumele variază în funcție de durata perioadei de angajare. De exemplu, în cazul în care contractul a avut o perioadă mai mare de 10 ani suma maximă corespunzătoare pentru despăgubiri este de până la 32 de luni de salariu.

### *Timpul de odihnă*

#### **Concediul de odihnă**

În conformitate cu Legea, angajații au în mod normal dreptul la un concediu de 25 de zile în fiecare an calendaristic. Sâmbăta și duminica nu se iau în considerare ca zile de concediu anual, astfel acest drept fiind echivalent a 5 săptămâni. În lipsa unei înțelegeri contrare cel puțin 4 săptămâni din acest drept trebuie să fie acordat într-un bloc unic pentru o perioadă neîntreruptă și care să se încadreze în lunile iunie, iulie sau august. Dreptul la concediu se aplică chiar și în cursul primului an de începere a activității dar în cazul în care aceasta este după data de 31 august, adică după sezonul de vacanță pentru Suedia; iar angajatul are dreptul la un concediu de 5 zile.

În situația în care angajatul a fost bolnav și a lipsit de la locul de muncă sau a fost în serviciu militar complet sau în concediu de creștere a copilului acesta are



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

dreptul la același procent din suma corespunzătoare a ceea ce ar fi fost plata lor obișnuită în aceeași perioadă de absență.

## 2. Relațiile colective de muncă

### Contractele colective de muncă

Un acord (contract) colectiv de negociere nu poate duce la aplicarea unor norme mai puțin favorabile salariaților decât dispozițiile cuprinse în directivele UE.

Contractul colectiv de muncă este un acord scris între organizațiile sindicale și cele patronale. Acesta are clauze cu privire la condițiile angajării și ale concedierii, la concediul de odihnă, la timpul de muncă și de odihnă ce decurg din executarea unui contract individual de muncă. Contractul colectiv de muncă completează legile în domeniul legislației muncii și le poate înlocui când legea permite cu drepturi mai favorabile salariaților.

Un angajator poate negocia el însuși un contract precum și organizația patronală în care acesta este membru. Ca angajat însă numai sindicatul la care ești înscris poate negocia pentru tine. Chiar dacă nu faci parte dintr-un sindicat, angajatorul are dreptul să folosească prevederile contractului colectiv aplicabil pentru societatea sa.

Atâta vreme cât un contract colectiv este în vigoare, în principu există obligațiunea de a nu trece la acțiuni de protest între părțile din contract și membrii acestuia (nu poate fi folosită greva ca instrument de protest).

Un angajator și un angajat ce sunt parte a unui acord de negociere colectivă nu pot iniția sau participa la o oprire a muncii (întrerupere sau grevă), blocada,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

boicot, sau orice altă acțiune industrială comparabilă cu cele menționate, în cazul în care o organizație este parte la acel acord și acea organizație nu a aprobat în mod corespunzător acea acțiune, și în cazul în care acea acțiune încalca vreo prevedere cu privire la obligația de stabilitate a muncii dintr-un acord de negociere colectivă sau atunci când acțiunea are ca scop:

- ✦ să exercite presiune într-o dispută privind validitatea unui acord de negociere colectivă, existența acestuia, sau corecta interpretare a acestuia, sau într-o dispută dacă o acțiune anume este contrară acordului sau prezentului Act;
- ✦ să aducă o modificare contractului;
- ✦ să introducă o prevedere menită să intre în vigoare la rezilierea acordului; sau
- ✦ să ajute pe altcineva căruia nu îi este permis să realizeze o acțiune industrială.

Acțiunile industriale care au fost realizate cu încălcarea primului paragraf sunt ilegale.

Primul paragraf nu va împiedica angajații să ia parte la o blocada organizată în mod corespunzător de asociația angajaților în scopul de a determina plata salariului sau a oricărei remunerații a muncii realizate și care este în mod clar datorată (blocada de colectare). Acțiunea industrială de natura asta nu este ilegală. (SFS 1993:1498)

Un angajator nu va putea, ca o acțiune industrială sau ca o parte a unei acțiuni industriale, să nu plătească salariul sau orice altă remunerație pentru munca ce a fost realizată, și care este scadentă și exigibilă. De asemenea, un angajator nu poate să nu plătească un salariu sau alta remunerație pentru munca realizată și care este scadentă și exigibilă, ca o consecință a participării unui angajat la o greva sau alta formă de acțiune industrială.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În legislația suedeză există și un contract asimilat celui colectiv semnat între un angajator care nu este membru într-o organizație patronală, și un sindicat. Un astfel de contract nu este un contract colectiv de muncă în sine, ci un contract ce stipulează că hotărârile dintr-un contract colectiv de muncă vor fi valabile și pentru angajații aceluia angajator.

Contractele similare între sindicate și întreprinderi străine sunt obișnuite în Suedia.

Contractele colective de muncă prevăd și dispoziții referitoare la salariile minime în diferite contracte colective. Diferitele ramuri ale economiei au prevederi diferite față de acest subiect; pentru că în Suedia nu există nici o lege despre salariul minim, iar statul nu controlează respectarea salariilor.

În sensul legii suedeze termenul „dreptul de asociere” înseamnă dreptul angajatorului și angajaților să aparțină unor organizații ale unora sau altora și posibilitatea de a fi membri în astfel de organizații. Dreptul de asociere nu poate fi încălcat.

Înainte ca un angajator să ia decizii cu privire la modificări semnificative ale condițiilor de muncă sau raporturilor de muncă, trebuie să se consulte cu membrii organizației sindicale la care este afiliat.

Organizațiile pot fi generale sau locale.

În cazul în care se angajează un salariat care face parte din altă organizație sindicală, angajatorul are obligația să negocieze cu organizațiile tuturor angajaților chiar dacă nu este ținut de un acord între el și aceste organizații.

Dacă nu se ajunge la un acord în cazul acestor negocieri angajatorul poate cere negocierea cu o organizație centrală. Orice parte care se află sub obligația de a negocia, în persoană sau prin intermediul unui reprezentant, în timpul negocierilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

este obligat să prezinte motivat în scris soluții pentru rezolvarea oricărei probleme. Părțile pot decide de comun acord asupra unui formular pentru negocieri.

Orice parte care dorește să negocieze va transmite o listă cu problemele solicitate. Negocierile se desfășoară rapid. Negocierile se consideră a fi încheiate atunci când o parte și-a îndeplinit obligația sa de negociere, și a dat avizul în scris celeilalte părți că se retrage din negociere.

Dacă negocierile se referă la o decizie de încetare a relațiilor de muncă din cauză, ce țin de persoana angajatorului (încetarea activității din motive economice) acesta trebuie să notifice din timp celeilalte părți în scris următoarele aspecte:

- Motivele de reziliere a contractelor;
- Numărul de angajați care vor fi afectați de încetarea contractelor de muncă;
- Perioada de timp în care este planificat să se efectueze concedierea;
- Metoda de calcul cu privire la orice compensație care urmează să fie plătite în plus față de cele stabilite deja în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Un acord de negociere colectivă care a fost nevalidat în temeiul unei legislații străine poate fi valabil în Suedia în cazul în care acțiunea sindicală este în conformitate cu legislația suedeză.

Contractul colectiv de muncă negociat are caracter obligatoriu în domeniul său de aplicabilitate. Acest lucru se aplică indiferent dacă un membru a aderat la organizație înainte sau după ce negocierile s-au încheiat dar numai în măsura în care el nu este deja legat de un alt acord colectiv. În cazul în care un membru demisionează dintr-o organizație cu care a încheiat un acord colectiv de negociere, el nu încetează a fi obligat în virtutea aceluiași acord la negocieri, ca o consecință a demisiei sale.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În cazul în care o interprimdere, o afacere sau o parte a unei afaceri este transferată de la un angajator care este legat printr-un contract colectiv la un nou angajator legat de alt contract colectiv, acesta va avea posibilitatea de a opta.

Acordul nu se va aplica noului angajator în cazul în care anterior transferului angajatorul precedent dă aviz de reziliere a contractului. Cu toate acestea în cazul în care o astfel de notificare de reziliere este dat cu mai puțin de 60 de zile înainte de transfer, acordul se aplică noului angajator până la 60 de zile.

În cazul în care între angajator și sindicat apare o situație conflictuală în timpul negocierii colective angajatorul are posibilitatea să ceară amânarea lucrărilor până la rezolvarea situației, angajații având obligația să presteze munca dar numai în cazul în care aceasta nu va fi un pericol asupra sănătății și vieții angajaților. În cazul în care conflictul nu se stinge prin negociere angajatorul poate institui proceduri judiciare.

Orice acțiune este adresată Tribunalului Muncii. În cazul în care se constată că atât angajatorul cât și angajatul ar încălca convențiile colective cu intenție sau nu respectă clauzele de confidențialitate dintr-un contract aceștia ar putea să plătească pe lângă alte sancțiuni și daune interese.

Orice persoană care deține un drept de negociere și care dorește să solicite despăgubiri în legătură cu încălcarea acestui drept poate să ceară celeilalte părți într-un termen de 4 luni dar nu mai târziu de 2 ani acest beneficiu.



UNIUNEA EUROPEANA

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### 3. Jurisdicția muncii

În legislația suedeză nu sunt măsuri obligatorii de mediere. Sindicatul poate însă să participe la acțiuni de mediere pe bază de voluntariat. Chiar dacă este instituită ca procedură preliminară a litigiilor de muncă să se adreseze arbitrajului, utilizarea procedurilor de arbitraj este relativ rară pe piața muncii suedeze.

Există norme juridice care reglementează procedura ce trebuie urmată în privința litigiilor privind contractele colective de muncă și alte litigii cu privire la relația dintre angajat și angajator (conflictele de muncă).

**Tribunalul Muncii** este întotdeauna competent ca tribunal de primă instanță pentru a soluționa litigiile privind acțiunea sindicală privind concedierile nelegale precum și în orice situații ivite în raporturi dintre angajat și angajator în cazul în care negocierea colectivă nu a soluționat conflictul. **Curtea Muncii** este instanța superioară pentru calea de atac. Ca instanță de recurs există **Curtea Supremă**. **Tribunalul Muncii** este format din 4 președinți, 4 vicepreședinți precum și 17 membri. Membrii Curții trebuie să aibă obligatoriu cetățenie suedeză. Membrii și înlocuitorii sunt numiți de către Guvern pentru un mandat de 3 ani. Președintele și vicepreședinții trebuie să aibă calificări juridice și experiență judiciară. Membrii trebuie să aibă cunoștințe de specialitate ale condițiilor din piața muncii.

Membrii sunt aleși după următoarea configurație:

- ✦ patru membrii sunt numiți la recomandarea Confederației patronale suedeze;
- ✦ doi la recomandarea Asociației suedeze a autorităților locale și de regiuni;
- ✦ patru la recomandarea sindicatelor suedeze;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✦ doi la recomandarea Confederației de angajați profesioniști;
- ✦ unul la recomandarea Confederației suedeze a asociațiilor profesionale.

Orice persoană care dorește să instituie proceduri în fața Curții Muncii trebuie să depună o cerere în scris pentru o citație împotriva celeilalte părți. În absența oricarui motiv pentru respingerea cererii instanța emite o somație ca reclamantul să răspundă cererii.

Toate problemele pentru care nu există prevederi speciale vor fi supuse Codului de procedură judiciară.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"



# Ungaria



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În Ungaria, relațiile de muncă sunt reglementate cu caracter general în Constituție (Actul XX din anul 1949, modificat în anul 1989), în timp ce prevederi detaliate asupra acestei ramuri de drept se regăesc în Codul muncii (Actului XXII din anul 1992).

Constituția, în art 70/B, consfințește dreptul la muncă, la alegerea liberă a locului de muncă și a meseriei, dreptul la salariu egal pentru muncă egală, dreptul la o remunerație care să corespundă cu cantitatea și calitatea muncii prestate, precum și dreptul la odihnă și concediu plătit.

Atât Constituția, cât și dispozițiile introductive ale Codului muncii statuează principiile care stau la baza reglementărilor raporturilor de muncă: interdicția discriminării, protecția vieții private a angajaților, buna-credință, respectiv interdicția îngrădirii drepturilor și libertăților sindicale. De asemenea, Codul muncii reglementează aspecte generale referitoare la relațiile de muncă, normele sale cuprinzând dispoziții minimale cu privire la conținutul contractului de muncă și condițiile de muncă.

## 1. Relațiile individuale de muncă.

### **Contractul individual de muncă**

#### ***Încheierea contractului individual de muncă***

Părțile contractului de muncă sunt angajatorul și salariatul.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. Astfel, acesta poate încheia un contract de muncă fără acordul reprezentantului legal sau al părinților. Prin excepție, o persoană fizică poate încheia un contract de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, dacă frecventează cursurile la zi ale unei școli profesionale/liceu, însă numai pe perioada vacanței și cu acordul părinților sau al reprezentanților legali.

Salariații ce nu au împlinit vârsta de 18 ani și care fac obiectul învățământului obligatoriu, pot fi angajați, cu autorizarea prealabilă a autorității publice competente, în scopul atingerii de performanțe în domenii precum arte, sport, modeling sau publicitate.

Totodată, legea prevede că este interzisă angajarea tinerilor (persoanele care nu au împlinit vârsta de 18 ani) și femeilor în vederea prestării unor activități care ar putea fi de natură să le afecteze dezvoltarea sau starea fizică.

Calitatea de angajator este condiționată de dobândirea capacității depline de exercițiu.

Angajatorul are obligația de a îi comunica angajatului numele persoanei care are dreptul să îl reprezinte în relațiile de muncă. Actele îndeplinite de către o persoană ce nu a fost autorizată de angajator să exercite drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă pe seama sa sunt lovite de nulitate.

Cu excepția situației în care legea prevede altfel, raporturile de muncă dintre salariat și angajator vor fi consfințite **prin încheierea unui contract de muncă în formă scrisă**. Nulitatea contractului de muncă pentru lipsa formei scrise a contractului poate fi invocată numai de către salariat, în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care acesta a început să presteze munca.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Contractul individual de muncă nu poate conține clauze care să fie contrare prevederilor legii sau ale contractului colectiv de muncă aplicabil, cu excepția cazului în care acesta conține dispoziții mai favorabile salariatului.

În cuprinsul contractului individual de muncă trebuie să se regăsească cel puțin următoarele elemente: identitatea părților, salariul de bază, locul de muncă, precum și funcția ocupată de salariat. De asemenea, **angajatorul are obligația ca, în termen de 30 de zile de la încheierea contractului în formă scrisă, să-l informeze pe angajat asupra:**

- ✦ duratei normale a muncii;
- ✦ altor elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- ✦ dății la care contractul își produce efectele;
- ✦ duratei concediului de odihnă la care are dreptul;
- ✦ condițiilor acordării preavizului;
- ✦ contractului colectiv de muncă aplicabil.

În cazul în care salariatul urmează să presteze munca în străinătate, acesta trebuie să fie informat și cu privire la următoarele aspecte:

- ✦ locul și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- ✦ prestațiile în bani sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- ✦ moneda în care îi vor fi plătite drepturile salariale;
- ✦ condițiile de repatriere.

Toate aceste informații trebuie prezentate salariatului anterior plecării sale în străinătate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Orice modificare a elementelor precizate în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care a survenit modificarea.

### **Locul de muncă al salariatului**

Salariatul poate presta munca fie într-un loc stabil, fie în diferite locații. În cazul în care, datorită naturii specifice a activității prestate, angajatul este nevoit să muncească frecvent în afara sediului/domiciliului angajatorului, locul din care acesta primește dispozițiile pe care trebuie să le aducă la îndeplinire va fi prevăzut în contractul individual de muncă ca fiind principalul său loc de muncă.

Dacă are loc o schimbare a sediului/domiciliului angajatorului, contractul de muncă va trebui modificat în următoarele situații:

- Când durata de timp necesară pentru deplasarea salariatului de la reședința sa la locul de muncă, prin utilizarea mijloacelor de transport în comun, a crescut cu minimum o oră și jumătate.
- Cu o oră în cazul în care salariatul:
  - ✦ este un tată singur, ce are în îngrijire un copil în vârstă de până la 10 ani;
  - ✦ este o mamă, ce are în îngrijire un copil în vârstă de până la 10 ani;
  - ✦ este o persoană cu dizabilități, ce nu poate folosi alte mijloace de transport în comun decât cele pe care le utiliza anterior schimbării sediului/domiciliului angajatorului;
- Dacă modificarea sediului/domiciliului angajatorului determină și modificarea condițiilor de muncă ale salariatului sau presupune costuri de transport mai ridicate ori afectează în mod negativ viața personală a acestuia.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În aceste situații, modificarea contractului de muncă va include și acordul părților asupra cuantumului prestațiilor suplimentare pe care le datorează angajatorul, aferente costurilor de transport.

**Sub condiția inexistenței unei stipulații contrare, contractul individual de muncă se consideră a fi încheiat pe durată nedeterminată.**

### **Perioada de probă**

La încheierea contractului de muncă, în scopul verificării aptitudinilor salariatului, părțile pot stabili o perioadă de probă. Ca regulă, durata perioadei de probă este de 3 luni. **Prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se poate conveni asupra unei durate a perioadei de probă mai mari, dar care în niciun caz să nu depășească 6 luni.** În acest caz, durata perioadei de probă trebuie prevăzută în contractul individual de muncă.

În ipoteza în care la nivelul angajatorului nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, perioada de de probă nu poate depăși 3 luni.

**Pe durata perioadei de probă oricare dintre părți poate decide încetarea contractului de muncă, fără a fi necesară acordarea unui termen de preaviz.**

### **Conținutul contractului individual de muncă.**

Angajatorii au următoarele obligații:

- Să asigure condiții tehnice și organizatorice corespunzătoare pentru prestarea muncii;
- Să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc defășurarea relațiilor de muncă;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Să stabilească organizarea și funcționarea unității astfel încât salariații să-și poată exercita toate drepturile și executa toate obligațiile ce decurg din contractul de muncă;
- Să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;

Salariații au următoarele obligații:

- ✦ De a se prezenta la locul de muncă în cadrul programului de lucru;
- ✦ De a îndeplini atribuțiile ce le revin potrivit fișei postului;
- ✦ De a coopera cu ceilalți colegi;
- ✦ De a respecta secretul de serviciu;
- ✦ De a participa la cursurile de pregătire profesională organizate de angajator;

## **Timpul de muncă și timpul de odihnă**

### **Timpul de muncă**

Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de lucru este **de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână**.

Prin acordul părților se poate stabili și o perioadă mai redusă a timpului de lucru, pentru angajații cu normă întreagă. De asemenea, tot prin acordul părților, se poate stabili și durată mai mare a timpului de lucru, dar care să nu depășească 12 ore pe zi, respectiv 60 de ore pe săptămână în cazul în care:

- ✦ Salariatul este rudă apropiată a angajatorului sau a persoanei care deține cel puțin 25% din numărul total al acțiunilor/părților sociale emise de societatea comercială la care prestează munca;
- ✦ Salariatul se află la dispoziția angajatorului, putând fi oricând chemat să presteze munca.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Timpul de odihnă

**Repausul zilnic:** salariații au dreptul, între două zile de muncă, la un repaus ce nu poate fi mai mic de 11 ore.

**Repausul săptămânal:** salariații au dreptul la două zile de repaus săptămânal. În mod obligatoriu, una din aceste zile trebuie să fie duminică.

În cazurile prezentate mai jos, salariatului i se poate acorda repausul săptămânal și în altă zi decât duminică:

- Prestează munca pentru un angajator care în mod normal desfășoară activități în zilele de duminică;
- Lucrează în ture continue;
- Lucrează în trei sau mai multe ture;
- Este lucrător sezonier.

Salariații pot fi obligați să presteze munca în zilele de sărbătoare legală numai dacă angajatorul își desfășoară activitatea în ture continue sau dacă o asemenea cerință este impusă prin natura activității desfășurate.

Zilele de sărbătoare legală sunt: 1 ianuarie; 15 martie; a doua zi de Paște; 1 mai; Rusaliile; 20 august; 23 octombrie; 1 noiembrie; 25 și 26 decembrie.

Salariații au dreptul la un concediu de odihnă de minim 21 de zile lucrătoare. Numărul de zile de concediu de odihnă crește proporțional cu vârsta salariaților.

Ca regulă, concediul de odihnă nu poate fi fracționat în mai mult de două părți. Prin excepție, acesta poate fi fracționat în mai multe părți la solicitarea salariatului sau a angajatorului, însă numai pentru satisfacerea unui interes economic important ori în cazul producerii unui eveniment ce afectează în mod substanțial activitatea angajatorului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului colectiv de muncă.

### **Munca suplimentară**

Salariații pot fi obligați să presteze muncă suplimentară numai în situații excepționale și sub condiția de a nu le fi afectată integritatea fizică sau psihică.

Nu pot fi obligați să presteze muncă suplimentară:

- femeile gravide sau cele care au în îngrijire un copil în vârstă de până la 1 an;
- bărbații care au în îngrijire un copil în vârstă de până la 1 an;
- salariații care prestează munca în locuri de muncă grele sau vătămătoare.

În cazul în care salariații prestează muncă suplimentară, angajatorii au dreptul de a decide în mod unilateral asupra modului în care îi va recompensa pe aceștia pentru activitatea prestată: fie prin acordarea de ore libere plătite, fie prin acordarea unui spor la salariu.

### ***Modificarea contractului individual de muncă***

Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților, cu respectarea dispozițiilor prevăzute pentru încheierea valabilă a acestuia.

Contractul individual de muncă nu poate fi modificat ca urmare a încheierii unui contract colectiv de muncă ce conține dispoziții mai puțin favorabile decât cele prevăzute în respectivul contract individual de muncă.

În viziunea Codului muncii ungar, situația în care angajatorul dispune ca un salariat

- ✦ să exercite temporar atribuții ce nu corespund funcției sale;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✦ să presteze munca în alt loc decât cel prevăzut în contractul individual de muncă;
- ✦ să presteze muncă suplimentară, desfășurând activități ce nu intră în atribuțiile sale (*transfer*). În acest caz, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru ca transferul salariatului să nu aibă efecte dăunătoare asupra sănătății sale sau asupra poziției acestuia.

Salariatul trebuie să fie informat asupra duratei în care se vor dispune măsurile indicate. În orice caz, această perioadă nu poate să depășească 44 de zile lucrătoare într-un an calendaristic, cu excepția ipotezei în care în contractul colectiv de muncă este stipulat un alt termen.

### Delegarea

Pentru motive economice, salariatul poate exercita temporar, din dispoziția angajatorului, lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor sale de serviciu în afara locului său de muncă. Femeile însărcinate, precum și cele care au în îngrijire copii în vârstă de până la 3 ani nu pot fi delegate fără acordul lor.

Delegarea se poate dispune pe o perioadă de maxim 110 zile într-un an calendaristic.

Dacă cu ocazia delegării are loc și o modificare a felului muncii, salariatul are dreptul la o remunerație corespunzătoare cu activitatea pe care o prestează. Remunerația primită în aceste condiții trebuie să fie cel puțin egală cu media veniturilor salariale ale angajatului delegat.

### Detașarea

Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă al unui salariat, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

executării unor lucrări în interesul acestuia. Detașarea salariatului are la bază acordul dintre angajatorul ce detașează și angajatorul la care salariatul este detașat.

Detașarea poate fi dispusă numai dacă este îndeplinită una din următoarele condiții:

- cei doi angajatori au o conducere comună;
- cel puțin unul din cei doi angajatori deține acțiuni/părți sociale la societatea celuilalt angajator;
- ambii angajatori dețin acțiuni/părți sociale la o terță societate.

Angajatorul la care salariatul este detașat va exercita toate drepturile și va executa toate obligațiile ce decurg din contractul individual de muncă încheiat cu salariatul detașat. Totuși, dreptul de dispune concedierea salariatului detașat aparține numai angajatorului care a dispus detașarea.

Salariatului detașat i se va aplica contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul angajatorului la care este detașat în ceea ce privește următoarele aspecte: timpul de lucru, perioadele de repaus. Dispozițiile cu privire la remunerarea angajaților se vor aplica numai în măsura în care sunt mai favorabile decât cele cuprinse în contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul angajatorului care a dispus detașarea.

Delegarea se poate dispune pe o perioadă de maxim 110 zile într-un an calendaristic

## **Încetarea contractului individual de muncă**

Contractul individual de muncă poate înceta în următoarele situații:

- ✦ La data decesului salariatului;
- ✦ La data dizolvării angajatorului persoană juridică;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✦ La data expirării contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- ✦ Ca urmare a acordului părților;
- ✦ Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, fără a fi necesar acordarea unui termen de previz;
- ✦ Prin denunțarea contractului individual de muncă; denunțarea este de două tipuri: obișnuită și extraordinară.

### **Denunțarea obișnuită a contractului individual de muncă**

Atât angajatorul cât și angajatul pot denunța contractul individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată.

Cu excepția cazului în care salariatul întrunește condițiile necesare pentru a fi considerat pensionar, angajatorul este obligat să-și motiveze decizia de a denunța contractul individual de muncă.

Un salariat nu poate fi concediat decât pentru motive ce au legătură cu:

- aptitudinile sale de a presta munca;
- comportamentul său în serviciu;

Decizia de concediere nu poate fi emisă decât după ce salariatului i s-a acordat oportunitatea de a formula apărări împotriva acuzațiilor ce i se aduc.

### **Interdicții de concediere**

Un salariat nu poate fi concediat dacă se află în una din următoarele situații:

- ✓ pe durata incapacității de muncă datorată unor boli, însă fără depășirea unui an de la momentul la care a încetat concediul pentru incapacitate temporară de muncă;
- ✓ pe durata concediului acordat pentru îngrijirea unei rude apropiate;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✓ pe durata în care femeia salariată este gravidă;
- ✓ pe o durată de 3 luni de la data nașterii unui copil sau pe durata concediului de maternitate;
- ✓ pe durata concediului fără plată pentru îngrijirea copilului;

Aceste dispoziții nu se aplică în cazul concedierilor colective.

### Preavizul

Durata termenului de preaviz nu poate fi mai mică de 30 de zile și mai mare de 1 an.

Durata termenului de preaviz se va stabili *in concreto* prin raportare la numărul de ani în care salariatul a prestat munca la același angajator.

Salariatul va avea dreptul să nu presteze munca pe o perioadă egală cu cel puțin jumătate din durata termenului de preaviz. În acest timp, angajatul are dreptul la plata drepturilor sale salariale.

### Concedierea colectivă

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea din motive ce nu țin de persoana salariatului a unui număr de:

- ✓ cel puțin 10 salariați, atunci când angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- ✓ cel puțin 10% din salariați atunci când angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- ✓ cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Atunci când angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția consultări cu comitetul de întreprindere sau în lipsa acestuia cu comitetul desemnat de sindicatul constituit la nivel de ramură și de reprezentanții salariaților cu cel puțin 15 zile înainte de luarea deciziei.

Cu cel puțin 7 zile înainte de data stabilită pentru consultări, angajatorul trebuie să informeze reprezentanții salariaților asupra următoarelor aspecte:

- ✦ motive ce determină concedierea preconizată;
- ✦ numărul total și categoriile de salariați ce urmează a fi concediați;
- ✦ numărul total de angajați.

Pe parcursul consultărilor și în timp util angajatorul trebuie să informeze reprezentanții salariaților asupra:

- ✦ perioada în care se preconizează că vor avea loc concedierile;
- ✦ criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- ✦ condițiile în care se pot acorda plăți compensatorii și modul de calcul al acestora.

Aceste informații trebuie comunicate și agenției de ocupare a forței de muncă competente cu cel puțin 30 de zile înainte de emiterea deciziilor de concediere.

Consultările trebuie să poarte cel puțin asupra următoarelor aspecte:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective;
- principiile care stau la baza concedierii colective;
- atenuarea consecințelor concedierii;
- reducerea numărului de salariați care vor fi concediați.

Dacă în urma consultărilor angajatorul decide aplicarea măsurii concedierii colective, în decizie trebuie să se precizeze:

- ✦ numărul total de salariați ce urmează a fi concediați;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✦ data de la care se va demara procedura concedierilor și data finalizării acestora.

Salariații trebuie informați asupra deciziei de concediere colectivă cu cel puțin 30 de zile înaintea emiterii deciziilor individuale de concediere.

Salariații al căror raport de muncă încetează ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică sau ca urmare a denunțării contractului de muncă de către angajator în situații obișnuite au dreptul de a primi plăți compensatorii.

### **Denunțarea extraordinară a contractului de muncă**

Oricare dintre părți poate înceta contractul individual de muncă prin denunțare extraordinară în următoarele situații:

- ✦ când cealaltă parte, cu intenție sau prin gravă neglijență, încalcă principalele obligații ce îi incumbă în temeiul contractului individual de muncă;
- ✦ când cealaltă parte are o conduită ce face imposibilă desfășurarea raporturilor de muncă.

Denunțarea contractului individual de muncă trebuie să aibă loc în termen **de 15 zile de la data la care partea a luat la cunoștință despre săvârșirea faptei, dar nu mai târziu de 1 an de la data la care aceasta a fost săvârșită.**

La data încetării contractului de muncă, angajatorul trebuie să îi elibereze salariatului un certificat care trebuie să cuprindă:

- ✓ datele de identificare ale angajatorului;
- ✓ perioada de timp în care salariatul a prestat munca pentru angajator;
- ✓ plățile compensatorii pe care salariatul le-a primit la încetarea contractului de muncă;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✓ sumele de bani ce trebuie să se rețină din salariu în baza unei hotărâri judecătorești definitive sau a unei prevederi legale, precum și drepturile de a beneficia de aceste sume;
- ✓ perioadele de timp în care salariatul a beneficiat de concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- ✓ numele, adresa și numărul de cont al fondului privat de pensii la care a aderat salariatul;

În cazul în care salariatul a fost concediat în mod nelegal, acesta are dreptul de a fi reintegrat pe postul deținut anterior concedierii sale. De asemenea, angajatorul poate fi obligat să-i plătească salariatului despăgubiri corespunzătoare prejudiciului suferit de acesta.

În cazul demisiei, dacă salariatul nu respectă dispozițiile legale ce guvernează această instituție, va fi obligat să îi plătească angajatorului despăgubiri egale cu valoarea salariului la care este îndreptățit pe durata executării preavizului.

## **Tipuri de contracte individuale de muncă**

### **a) Contractul de muncă pe durată nedeterminată**

Durata contractului de muncă pe durată determinată va fi stabilită prin acordul părților, însă nu poate depăși 5 ani, luând în calcul și posibilele prelungiri. În cazul în care părțile nu au convenit asupra duratei contractului, angajatorul are obligația de a indica în contractul individual de muncă perioada (preconizată) pe care acesta se încheie. Un contract individual de muncă încheiat pe durată determinată va fi considerat ca fiind încheiat pe durată nedeterminată dacă salariatul prestează munca cel puțin o zi în plus, după momentul expirării contractului încheiat pe durată determinată și având acordul superiorului său.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**Prin excepție, contractele individuale de muncă încheiate pe o durată determinată de maximum 30 de zile calendaristice vor fi prelungite numai pe o perioadă de timp echivalentă cu cea pentru care s-a încheiat contractul inițial.**

Prin derogare de la aceste dispoziții, în cazul în care încheierea unui contract individual de muncă este condiționată de existența unor aprobări/autorizații, respectivul contract nu va putea fi încheiat decât pentru o durată egală cu cea pentru care a fost emisă autorizația. Astfel, dacă autorizația a fost eliberată pentru o perioadă mai mare de 5 ani, contractul individual de muncă pe durată determinată va putea avea, la rândul său, o durată mai mare de 5 ani.

Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată poate înceta numai în următoarele cazuri:

- ✦ Prin acordul părților;
- ✦ Prin expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul individual de muncă pe durată determinată;
- ✦ Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, fără acordarea unui termen de preaviz;
- ✦ Prin denunțarea extraordinară a contractului individual de muncă;
- ✦ Angajatorul poate dispune încetarea contractului de muncă pe durată determinată în ipoteza în care este supus procedurii lichidării judiciare sau procedurii insolvenței, precum și în situația în care menținerea relației de muncă devine imposibilă datorită unor evenimente care afectează în mod direct și grav activitatea angajatorului.

Prin excepție, un angajator poate dispune încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată și în alte situații decât cele menționate, sub condiția de a-i plăti angajatului o sumă de bani echivalentă cu totalitatea drepturilor salariale ce i



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

s-ar fi convenit pe o durată de 1 an. Totuși, dacă până la expirarea contractului ar rămâne mai puțin de 1 an, angajatorul ar trebui să îi plătească salariatului o sumă de bani echivalentă cu totalitatea drepturilor salariale ce i s-ar fi convenit până la expirarea contractului.

### **b) Contractul de muncă cu timp parțial**

Nu există reglementare specială în această materie.

### **c) Munca prin agent de muncă temporară**

Pot fi agenți de muncă temporară societățile:

- ✓ în care răspunderea asociațiilor/acționarilor este limitată;
- ✓ care au sediul în Ungaria sau în alt stat membru UE.

Este interzisă angajarea salariaților temporari de către utilizator pentru prestarea unei activități ilegale sau pentru înlocuirea unui salariat care participă la grevă.

Contractul încheiat între agentul de muncă temporară și salariatul temporar va fi lovit de nulitate absolută în cazul în care:

- ✦ conține o clauză potrivit căreia salariatului temporar îi este interzis să încheie un contract individual de muncă cu utilizatorul la încetarea misiunii;
- ✦ conține clauze prin care se stipulează obligația salariatului temporar de a-i plăti agentului de muncă temporară anumite taxe în schimbul demersurilor efectuate în vederea recrutării sale de către utilizator.

Drepturile și obligațiile ce decurg din contractul de muncă încheiat cu salariatul temporar vor fi exercitate în comun de către agentul de muncă temporară și utilizator.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Totuși, încetarea contractului de muncă poate fi dispusă numai de către agentul de muncă temporară.

În cazul în care salariatul dorește încetarea raporturilor de muncă, acesta va trebui să notifice în scris agentul de muncă temporară.

În ceea ce privește aspectele ce țin de organizarea muncii, salariații temporari se vor supune regulilor existente la nivelul întreprinderii utilizatoare.

Încetarea contractului de muncă temporară poate avea loc în următoarele situații:

- ✦ prin acordul părților;
- ✦ la inițiativa agentului de muncă temporară, dacă:
  - ✓ salariatul temporar nu corespunde profesional locului de muncă ocupat;
  - ✓ agenția de muncă temporară nu a încadrat salariatul la o întreprindere utilizatoare în termen de 30 de zile de la data încheierii contractului;
  - ✓ este justificată prin motive tehnice care țin de activitatea desfășurată de agentul de muncă temporară.
- ✦ La inițiativa oricăreia dintre părți, fără acordarea unui termen de preaviz, în cazul în care:
  - ✓ Fie agentul de muncă temporară încalcă prevederile legale în materie/nu respectă clauzele contractuale;
  - ✓ Fie salariatul nu își îndeplinește obligațiile ce decurg din raportul său de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 2. Relațiile colective muncă

### **Partenerii sociali**

- ✓ Salariații vor avea dreptul de a se organiza în sindicate în cadrul organizației. Este dreptul sindicatului de a crea filiale în cadrul organizației și de a-și implica membrii în operarea acestor filiale.
- ✓ Sindicatele vor avea dreptul de a-și informa membrii asupra drepturilor și obligațiilor acestora în ceea ce privește condițiile financiare, sociale, culturale, de muncă și de viață și de a reprezenta membrii împotriva angajatorilor și în fața autorităților statului în chestiuni legate de angajare și relații de muncă.
- ✓ Sindicatele vor avea dreptul de a-și reprezenta membrii, dacă sunt autorizate, în fața tribunalelor sau oricăror altor autorități în ceea ce privește condițiile de viață și de muncă ale acestora.
- ✓ Angajatorul nu poate interzice accesul în sediile sale unei persoane care nu este salariatul acestuia, dar care acționează în numele unui sindicat, dacă în cadrul acestui sindicat este membru cel puțin un salariat al respectivului angajator.

### **Consultarea sindicatului**

- ✦ Autoritățile statului, guvernele locale și angajatorii vor coopera cu sindicatele; în cadrul acestei colaborări aceste autorități își vor promova activitățile de reprezentare oferind informațiile necesare și vor informa sindicatele asupra poziției lor detaliate, precum și temeiurile acesteia în ce privește comentariile și propunerile sindicatelor, în termen de 30 de zile.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✦ Angajatorii vor consulta filiala locală a sindicatului înainte de a înainta o decizie cu privire la orice planuri de acțiuni care ar afecta un număr mare de salariați, mai ales în cazul acelor propuneri de reorganizare, transformare, privatizare și modernizare a unei unități de afaceri strategice într-o organizație independentă.

### **Înlocuirea angajatorului în cazul succesiunii legale.**

- ✦ Angajatorul predecesor și succesori vor notifica sindicatul cu privire la motivele succesiunii legale, asupra consecințelor legale, economice și sociale, care afectează salariații și vor iniția în timp util discuții asupra altor acțiuni propuse care afectează salariații înaintea succesiunii sau cel puțin înainte ca această succesiune să afecteze relațiile de muncă sau condițiile de muncă.
- ✦ Pentru scopurile acestui act normativ, dacă un sindicat (conform statutului acestuia) are o agenție autorizată să reprezinte sau un reprezentant la sediul unui angajator, aceasta va fi considerată filială locală a sindicatului.
- ✦ Angajatorii vor deduce cotizația plătită către sindicat, guvernată de alte acte normative.

### **Drepturile sindicale**

- ✦ Sindicatele pot solicita informații din partea angajatorului asupra chestiunilor considerate de interes economic sau legate de bunăstarea salariaților în ce privește relațiile lor de muncă. Angajatorii **nu vor refuza să ofere astfel de informații și nici să ofere justificări ale acțiunilor întreprinse.** În plus, sindicatele vor fi îndreptățite să își exprime poziția și opinia față de acțiunile sau deciziile angajatorului, dar și să inițieze discuții cu privire la aceste acțiuni.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✦ Sindicatul va fi îndreptățit să monitorizeze conformarea cu prevederile referitoare la condițiile de muncă. În cadrul acestui tip de activități, sindicatul poate solicita informații cu privire la prevederile relațiilor de muncă de la autoritățile relevante, care vor dezvălui informațiile și datele solicitate.
- ✦ Sindicatul va notifica autoritățile competente în ce privește discrepanțele sau deficiențele descoperite cu ocazia inspecțiilor efectuate și, în cazul în care aceste autorități nu iau măsurile necesare în timp util, vor iniția procedurile necesare. Autoritatea care va duce la îndeplinire aceste proceduri va informa sindicatul cu privire la rezultate.
- ✦ O filială a sindicatului va fi îndreptățită să conteste orice acțiune nelegală a angajatorului (sau inacțiune) printr-o plângere, dacă o asemenea acțiune afectează direct salariații sau organizația care le reprezintă interesele.
- ✦ Contestația va fi transmisă președintelui organizației în decurs de 5 zile lucrătoare de la luării la cunoștință a acțiunii contestate. Nu se va depune nicio obiecțiune mai târziu de o lună de zile de la introducerea unei acțiuni.
- ✦ Contestația nu se poate depune dacă un salariat este îndreptățit să înceapă o acțiune în instanță asupra acțiunii în cauză. Pe de altă parte, dacă un angajator a încetat o relație de muncă cu un reprezentat sindical prin concediere obișnuită, fără acordul anterior din partea filialei sindicale direct superioare, filiala locală este îndreptățită să depună o obiecțiune.
- ✦ Se vor organiza negocieri pentru orice obiecțiune cu care angajatorul nu este de acord. Aceste negocieri vor începe în decurs de 3 zile lucrătoare de la data depunerii obiecțiunii. Dacă în urma acestei negocieri nu se ajunge la o înțelegere în decurs de 7 zile, sindicatul se poate adresa instanței competente



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

În decurs de 5 zile de la declararea negocierilor ca eșuate. Tribunalul va decide în decurs de 15 zile în procedurile necontencioase.

- ✦ Acțiunile contestate nu vor fi puse în aplicare, sau, dacă sunt deja aplicate, vor fi suspendate până când negocierile sunt finalizate sau până la decizia finală a tribunalului.
- ✦ Angajatorii vor oferi sindicatului oportunitatea de a publica informații și anunțuri, precum și date legate de activitățile lor într-o manieră utilizată și de către angajator sau cum crede acesta de cuviință.
- ✦ Sindicatele vor avea dreptul de a utiliza sediile angajatorului pentru scopuri de reprezentare, după sau în timpul orelor de program, dacă se înțeleg astfel cu angajatorul.
- ✦ Angajatorul va oferi reprezentanților sindicatului o parte din orele de program pe care aceștia să le dedice activităților de reprezentare.
- ✦ Pentru fiecare 3 reprezentanți ai sindicatului acest interval de timp este de 2 ore în total pe lună, dacă nu e specifică diferit într-un alt document. Timpul petrecut în negocieri cu angajatorul nu va fi inclus în intervalul specificat mai sus. Sindicatul va determina intervalul adecvat. Orice absență de la serviciu va fi anunțată în prealabil.
  - ✓ Două ore pe lună până la 200 de membri de sindicat
  - ✓ oră și jumătate pe lună pentru 201-500 membri de sindicat
  - ✓ oră pe lună pentru mai mult de 501 membri de sindicat.
- ✦ Timpul petrecut în negocieri cu angajatorul nu va fi inclus în intervalul specificat mai sus. Sindicatul va determina intervalul adecvat. Orice absență de la serviciu la fi anunțată în prealabil.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- ✦ Reprezentanții sindicali vor fi îndreptățiți să primească o indemnizație pentru muncă prestată în scopul defășurării activităților sindicale.
- ✦ În funcție de numărul de membri sindicali, conform unui acord prealabil, angajatorul va oferi o zi în plus de concediu plătit în fiecare an pentru fiecare zece membri de sindicat cu scopul de a participa la instruirii și cursuri organizate de sindicat. Sindicatul va decide asupra duratei concediului. Angajatorii vor fi anunțați cu cel puțin treizeci de zile înainte de această absență.
- ✦ La solicitarea sindicatului, angajatorul va oferi compensare în bani pentru timpul acordat, dar neutilizat, însă nu mai mult de o jumătate din timpul acordat. Valoarea compensației va fi determinată pe baza veniturilor medii obținute în anul calendaristic anterior de către reprezentanții sindicali afectați. Sindicatul trebuie să utilizeze aceste sume doar în scopul desfășurării activităților de reprezentare.
- ✦ Angajatorii nu pot solicita salariaților să dezvăluie afilierea la un sindicat.
- ✦ Angajarea unei persoane nu poate fi condiționată de afilierea, încetarea afilierii la un sindicat sau afilierea la un sindicat ales de angajator.
- ✦ Relațiile de muncă cu un salariat nu vor fi încetate și salariatul nu va fi discriminat sau supus unor tratamente necorespunzătoare pe motivul afilierii la un sindicat sau la o activitate a acestuia.
- ✦ Este interzisă oferirea de beneficii condiționate de afilierea sau neafilierea la un sindicat.

## Reprezentativitatea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Sindicatul ai cărui candidați au primit cel puțin 10% din voturi în cadrul comitetului de întreprindere, va fi considerat reprezentativ. În cazul în care la nivelul unui angajator există mai multe comitete de întreprindere, rezultatele alegerilor organizate în fiecare din respectivele comitete se vor combina pentru determinarea drepturilor organizației reprezentative. Un sindicat va fi perceput ca și reprezentativ și în cazul în care două treimi dintre salariații angajatorului aparțin aceluiași grup de muncă ( profesie).

### ***Negocierile contractelor colective de muncă***

Un contract colectiv de muncă poate fi încheiat, pe de o parte, de către un angajator, o organizație care reprezintă interesele angajatorului, sau de mai mulți angajatori, iar de cealaltă parte de unul sau mai multe sindicate

### **Contractele colective de muncă**

#### ***Încheierea contractului colectiv de muncă***

În absența unei înțelegeri contrare, un contract colectiv de muncă va intra în vigoare la promulgare.

Angajatorii vor oferi asistență salariaților în a se familiariza cu contractul colectiv de muncă.

Angajatorii vor furniza câte o copie după contractul colectiv de muncă fiecărui salariat căruia i se aplică prevederile contractului, dar și membrilor consiliului salariaților și reprezentanților organizației sindicale locale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Cu acordul Consiliului Național al Muncii, Ministrul Muncii va determina ordinea în care se înregistrează contractele colective de muncă, și, în acest cadru, poate prevedea obligații de raportare sau de confidențialitate.

## Conținutul și efectele contractelor colective de muncă

Contractele colective de muncă pot governa:

- a) drepturile și obligațiile care își au originea în relații de muncă, metoda de exercitare, îndeplinire și ordinea procedurală a acestor relații.
- b) Relația dintre părțile contractului colectiv de muncă.

În absența unei extinderi a ariei de cuprindere a contractului colectiv de muncă, acesta își va produce efectele asupra angajatorilor care:

- a) au încheiat contractul colectiv de muncă
- b) au fost membri ai organizației patronale ce a reprezentat interesele angajatorului la momentul încheierii contractului colectiv de muncă
- c) s-au afiliat ulterior la această organizație.

În cazul afilierii conform punctului c), va fi necesar acordul filialei locale a sindicatului pentru ca contractul colectiv de muncă să se aplice și acestui angajator.

## Încetarea contractului colectiv de muncă

Dacă nu se agreează altfel, un contract colectiv de muncă poate fi anulat de oricare dintre părți cu acordarea unui termen de preaviz de trei luni.

Nici una dintre părți nu va fi îndreptățită să exercite dreptul de reziliere timp de șase luni după încheierea contractului colectiv de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Cu privire la contractul colectiv de muncă, care a fost încheiat în mod conjunct de mai multe organizații sindicale, angajatori sau organizații care reprezintă interesele angajatorilor, oricare dintre părți își poate exercita dreptul de reziliere, dacă nu se agreează altfel. În cazul în care s-a încheiat un contract colectiv de muncă conform subsecțiunii 3 a secțiunii 33 de către mai mult de un sindicat, acestea vor agreea asupra exercitării dreptului de reziliere.

În cazul rezilierii unui contract colectiv de muncă de către unul sau mai mulți angajatori sau organizații care reprezintă drepturile angajatorilor, contractul colectiv de muncă va înceta să se aplice numai angajatorului sau angajatorilor care și-au exercitat dreptul de reziliere.

Dacă un nou comitet de întreprindere acordă dreptul unui sindicat de a încheia un nou contract colectiv de muncă, acest sindicat poate anula contractul colectiv de muncă conform acordului dintre părți.

De asemenea, la dizolvarea unui angajator sau a unui sindicat fără succesori legal, contractul colectiv de muncă va înceta. Dacă contractul colectiv de muncă a fost încheiat de mai mulți angajatori, contractul colectiv de muncă va fi reziliat doar în cazul dizolvării tuturor angajatorilor sau sindicatelor fără succesori legal.

Dizolvarea unui angajator sau sindicat cu succesori legal nu va afecta valabilitatea contractului colectiv de muncă.

### **Extinderea efectelor contractelor colective de muncă față de categorii ce nu au fost reprezentate la negocierea colectivă**

Ministrul muncii poate extinde aria de cuprindere a contractului colectiv de muncă la întregul sector (sau sub-sector) la cererea părților și după ce acesta solicită opinia organizațiilor care reprezintă interesele salariaților și angajatorilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

afectate de această extindere a ariei de cuprindere, cu condiția ca organizațiile care solicită extinderea să fie reprezentative pentru sectorul sau sub-sectorul în chestiune.

Împotriva deciziei Ministerului muncii de a extinde aria de cuprindere a contractului colectiv, pot formula contestație organizațiile sindicale sau patronale ce sunt reprezentative la nivelul respectivului sector.

## 3. Jurisdicția muncii

### Conflicte individuale de muncă

Cererile în vederea soluționării unor conflicte individuale de muncă pot fi introduse în termen de 30 de zile de la data comunicării:

- ✦ Deciziei de modificare unilaterală a contractului individual de muncă de către angajator;
- ✦ Deciziei de încetare contractului individual de muncă. Se poate introduce cerere de chemare în judecată și în cazul în care contractul de muncă a încetat prin acordul părților.
- ✦ Denunțării contractului individual de muncă în condiții extraordinare;

### Conflicte colective de muncă

Orice conflict care se creează în ce privește relațiile de muncă ( conflict colectiv de muncă) între angajator și comitetul de întreprindere sau între angajator (



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

organizația care reprezintă interesele angajatorului) și sindicat, care nu se califică drept conflict legal, vor fi soluționate prin negocieri între părțile implicate.

Negocierile vor începe la momentul în care partea care inițiază negocierile depune celeilalte părți o declarație scrisă.

### **Medierea**

În interesul soluționării unui conflict, părțile pot decide să apeleze la serviciile unui mediator independent.

Mediatorul, pe parcursul negocierilor, poate solicita informații părților, în măsura în care consideră necesar.

La încheierea negocierilor, mediatorul va rezuma în scris pozițiile părților și rezultatele negocierilor și le va înmâna părților.

### **Arbitrajul**

În interesul soluționării unui conflict colectiv de muncă, părțile pot conveni să apeleze la un arbitru. Hotărârea arbitrală va avea caracter obligatoriu pentru părți numai dacă acestea consimt la un asemenea efect. În acest caz, hotărârea va completa contractul colectiv de muncă.

Arbitrul va crea un comitet de conciliere, pentru care părțile vor delega un număr egal de reprezentanți.

Pe parcursul negocierilor sau a procedurii arbitrajului, pot fi consultați experți sau martori cu acordul părților

Dacă nu se agreează altfel, costurile necesare și justificate în legătură cu negocierile sau procedura de arbitraj vor fi suportate de angajator.





UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Bibliografie

### **I. Tratatе, manuale, monografii**

1. *Bercusson Brian, European Labour Law, Ediția a II-a, Cambridge University Press, New York, 2009;*
2. *BIT- L'impact des conventions et recommandations;*
3. *BIT- La liberté syndicale, Geneva, 1996;*
4. *Blanpain Roger, Corbett R. William, Zimmer J. Michael, Rapp-Bisom Susan, Josephs K. Hillary, The Global Workplace. International and Comparative Employment Law. Cases and Materials, Cambridge University Press, New York, 2007;*
5. *Blanpain Roger, European Labour Law, Ediția a XII-a, Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2010;*
6. *Caen-Lyon Gérard, Droit social, 5<sup>e</sup> édition, par Jeanne Tillhet-Pretnar, L.G.D.J., Paris, 1995;*
7. *Craig Paul, de Burca Grainne, Dreptul Uniunii Europene, Comentarii, jurisprudență și doctrină, ediția a IV-a, Drept comunitar, serie coordonată de B. Andreșan Grigoriu și Tudorel Ștefan, Ed. Hamangiu, București, 2009;*
8. *Davies Paul, Freedland Marcus, The Role of EU Employment Law and Policy in Demarginalisation of Part-Time Work: A study in the Interaction between EU Regulation and Member State Regulation, în Sciarra Silvana, Davies Paul and Freeland Mark (editori), Employment Policy and The Regulation of Part-Time Work in the European Union: A comparative Analysis, Cambridge: Cambridge University Press, 2004;*
9. *Dimitriu Raluca, Concedierea salariaților. Drept românesc și comparat. Ed. Omnia, Brașov, 1999.*
10. *F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, Diritto del Lavoro, XXV Editione, Simone E, Napoli, 2008;*
11. *Fuerea Augustin, Dreptul comunitar al afacerilor, ediția a II-a revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2006;*
12. *Fuerea Augustin, Manualul Uniunii Europene, ediția a III-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2006;*
13. *Mazeaud Antoine, Droit du travail, 6<sup>e</sup> édition, L.G.D.J., Montchrestien, Paris, 2008;*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

14. *Pélissier Jean, Auzero Gilles, Dockes Emmanuel, Droit du travail, 25<sup>e</sup> édition, Ed. Dalloz, Paris, 2010;*
15. *Pélissier Jean, Supiot Alain, Jeammaud Antoine, Droit du travail, 20<sup>e</sup> édition, Ed. Dalloz, Paris, 2000;*
16. *Popescu Andrei, Dreptul internațional al muncii, Ed. Holding Reporter, București, 1998;*
17. *Popescu Andrei, Dreptul internațional și european al muncii, Ediția 2, Ed. C.H. Beck, București, 2008;*
18. *Selwyn Norman, Selwyn's Law of Employment, Ediția a XVI-a, Oxford University Press, 2011;*
19. *Voiculescu Nicolae, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Ed. Rosetti, București, 2003.*

## **II. Legislație**

### **Franta**

1. *Code du travail français.*

### **Italia**

1. *Constituția Italiei;*
2. *Codul civil;*
3. *Legea nr. 692/1923;*
4. *Legea nr. 230/1962;*
5. *Legea nr. 56/1987;*
6. *Legea nr. 196/1997;*
7. *Legea nr. 233/1991;*
8. *Legea nr. 25/1999.*

### **Marea Britanie**

1. *Employment Rights Act 1996;*
2. *Employment Rights (Disputes Resolution) Act 1998;*
3. *Employment Relations Act 1999;*
4. *Employment Act 2002;*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

5. *Employment Relations Act 2004;*
6. *The Working Time Regulations 1998;*
7. *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992;*
8. *The Children (Protection at Work) Regulations 1998.*

#### **Suedia**

1. *Employment Protection Act (EPA), 1982;*
2. *Trade Union Representatives Act of 1974 (TURA);*
3. *The Employment (Co-determination in the Workplace) Act of 1976.*

#### **Ungaria**

1. *Codul muncii ungar.*

#### **Tratate, manuale, monografii**

1. *Bercusson Brian, European Labour Law, Ediția a II-a, Cambridge University Press, New York, 2009;*
2. *BIT- L'impact des conventions et recommandations;*
3. *BIT- La liberté syndicale, Geneva, 1996;*
4. *Blanpain Roger, Corbett R. William, Zimmer J. Michael, Rapp-Bisom Susan, Josephs K. Hillary, The Global Workplace. International and Comparative Employment Law. Cases and Materials, Cambridge University Press, New York, 2007;*
5. *Blanpain Roger, European Labour Law, Ediția a XII-a, Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2010;*
6. *Caen-Lyon Gérard, Droit social, 5<sup>e</sup> édition, par Jeanne Tillhet-Pretnar, L.G.D.J., Paris, 1995;*
7. *Craig Paul, de Burca Grainne, Dreptul Uniunii Europene, Comentarii, jurisprudență și doctrină, ediția a IV-a, Drept comunitar, serie coordonată de B. Andreșan Grigoriu și Tudorel Ștefan, Ed. Hamangiu, București, 2009;*
8. *Davies Paul, Freedland Marcus, The Role of EU Employment Law and Policy in Demarginalisation of Part-Time Work: A study in the Interaction between EU Regulation and Member State Regulation, în Sciarra Silvana, Davies Paul and Freedland Mark (editori),*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

*Employment Policy and The Regulation of Part-Time Work in the European Union: A comparative Analysis, Cambridge: Cambridge University Press, 2004;*

9. *Dimitriu Raluca, Concedierea salariaților. Drept românesc și comparat. Ed. Omnia, Brașov, 1999.*
10. *F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, Diritto del Lavoro, XXV Editione, Simone E, Napoli, 2008;*
11. *Fuerea Augustin, Dreptul comunitar al afacerilor, ediția a II-a revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2006;*
12. *Fuerea Augustin, Manualul Uniunii Europene, ediția a III-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2006;*
13. *Mazeaud Antoine, Droit du travail, 6<sup>e</sup> édition, L.G.D.J., Montchrestien, Paris, 2008;*
14. *Pélissier Jean, Auzero Gilles, Dockes Emmanuel, Droit du travail, 25<sup>e</sup> édition, Ed. Dalloz, Paris, 2010;*
15. *Pélissier Jean, Supiot Alain, Jeammaud Antoine, Droit du travail, 20<sup>e</sup> édition, Ed. Dalloz, Paris, 2000;*
16. *Popescu Andrei, Dreptul internațional al muncii, Ed. Holding Reporter, București, 1998;*
17. *Popescu Andrei, Dreptul internațional și european al muncii, Ediția 2, Ed. C.H. Beck, București, 2008;*
18. *Rodière Pierre, Droit social de l'Union européenne, LGDJ, 2008;*
19. *Selwyn Norman, Selwyn's Law of Employment, Ediția a XVI-a, Oxford University Press, 2011;*
20. *Servais Jean Michel, Droit social de l'Union européenne, Bruylant, 2011;*
21. *Teyssié Bernard, Droit européen du travail, Litec, 2010;*
22. *Voiculescu Nicolae, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Ed. Rosetti, București, 2003.*

## **Legislație europeană**

### **A. NEDISCRIMINARE**

1. *Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, publicată în JO L 204 , 26.07.2006;*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

2. *Directiva 2000/43/CE a Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în JO L 180/22 din data de 19.07.2000;*
3. *Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului, publicată în JO L 180, 15.7.2010;*
4. *Regulamentul (CE) nr. 1922/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006 privind înființarea unui Institut European pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicat în JO L 403, 30.12.2006;*
5. *Directiva Consiliului 2000/78/EC din 27 noiembrie 2000 privind stabilirea unui cadru general pentru egalitatea de tratament în domeniul angajării, publicată în JO L 303 din 27.11.2000;*
6. *Directiva 79/7CEE privind tratamentul egal în materia securității sociale, publicată în JO L 6 din 10.01.1979.*

#### **B. INFORMARE ȘI CONSULTARE**

7. *Directiva 91/533 CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, publicată în JO C 24, 31.01.1991;*
8. *Directiva 2009/38 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară;*
9. *Directiva 2002/14 CE din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană;*
10. *Directiva 2001/86/CE din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor;*

#### **C. DETAȘAREA LUCRĂTORILOR**

11. *Directiva 96/71 CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii;*

#### **D. PROTECȚIA LUCRĂTORILOR LA LOCUL DE MUNCĂ**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

12. *Directiva 92/85 CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, publicată în JO L 348, 28.11.1992;*
13. *Directiva 2010/18/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului (JO L 68, 18.3.2010);*
14. *Directiva Consiliului 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă;*
15. *Directiva Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă [prima directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];*
16. *Directiva Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă [a treia directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];*
17. *Directiva Consiliului din 29 mai 1990 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru manipularea manuală a încărcăturilor care prezintă riscuri pentru lucrători și, în special, de producere a unor afecțiuni dorso-lombare [a patra directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];*
18. *Directiva Consiliului din 29 mai 1990 privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor [a cincea directivă individuală în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 87/391/CEE]*
19. *Directiva 98/59 CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, publicată în JO C 210, 6.07.1998;*
20. *Directiva 97/81 CE a Consiliului privind acordul –cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPÉ, CEIP și CES, publicată în JO L 14, 20.1.1998;*
21. *Directiva 96/82/CE a Consiliului din 9 decembrie 1996 privind controlul asupra riscului de accidente majore care implică substanțe periculoase;*
22. *Directiva 98/24/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă [a paisprezecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];*





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Biocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

23. *Directiva 2009/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 septembrie 2009 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă [a doua directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];*
24. *Directiva 2000/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 septembrie 2000 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă [a șaptea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];*
25. *Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă;*
26. *Directiva 2001/23 CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, publicată în JO L. 82 din 22 martie 2001;*
27. *Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului.*

#### **E. EXECUTAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ**

28. *Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durata determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP;*
29. *Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIFE, CEIP și CES;*
30. *Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.*

#### **F. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

31. *Directiva 2003/88 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.*

#### **G. CONCEDIEREA COLECTIVĂ**

32. *Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective.*





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

33. *Bercusson Brian, European Labour Law, Ediția a II-a, Cambridge University Press, New York, 2009;*
34. *BIT- L'impact des conventions et recommandations;*
35. *BIT- La liberté syndicale, Geneva, 1996;*
36. *Blanpain Roger, Corbett R. William, Zimmer J. Michael, Rapp-Bisom Susan, Josephs K. Hillary, The Global Workplace. International and Comparative Employment Law. Cases and Materials, Cambridge University Press, New York, 2007;*
37. *Blanpain Roger, European Labour Law, Ediția a XII-a, Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2010;*
38. *Caen-Lyon Gérard, Droit social, 5<sup>e</sup> édition, par Jeanne Tillhet-Pretnar, L.G.D.J., Paris, 1995;*
39. *Craig Paul, de Burca Grainne, Dreptul Uniunii Europene, Comentarii, jurisprudență și doctrină, ediția a IV-a, Drept comunitar, serie coordonată de B. Andreșan Grigoriu și Tudorel Ștefan, Ed. Hamangiu, București, 2009;*
40. *Davies Paul, Freedland Marcus, The Role of EU Employment Law and Policy in Demarginalisation of Part-Time Work: A study in the Interaction between EU Regulation and Member State Regulation, în Sciarra Silvana, Davies Paul and Freeland Mark (editori), Employment Policy and The Regulation of Part-Time Work in the European Union: A comparative Analysis, Cambridge: Cambridge University Press, 2004;*
41. *Dimitriu Raluca, Concedierea salariaților. Drept românesc și comparat. Ed. Omnia, Brașov, 1999.*
42. *F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, Diritto del Lavoro, XXV Editione, Simone E, Napoli, 2008;*
43. *Fuerea Augustin, Dreptul comunitar al afacerilor, ediția a II-a revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2006;*
44. *Fuerea Augustin, Manualul Uniunii Europene, ediția a III-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2006;*
45. *Mazeaud Antoine, Droit du travail, 6<sup>e</sup> édition, L.G.D.J., Montchrestien, Paris, 2008;*
46. *Pélissier Jean, Auzero Gilles, Dockes Emmanuel, Droit du travail, 25<sup>e</sup> édition, Ed. Dalloz, Paris, 2010;*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

47. *Pélissier Jean, Supiot Alain, Jeammaud Antoine, Droit du travail, 20<sup>e</sup> édition, Ed. Dalloz, Paris, 2000;*
48. *Popescu Andrei, Dreptul internațional al muncii, Ed. Holding Reporter, București, 1998;*
49. *Popescu Andrei, Dreptul internațional și european al muncii, Ediția 2, Ed. C.H. Beck, București, 2008;*
50. *Selwyn Norman, Selwyn's Law of Employment, Ediția a XVI-a, Oxford University Press, 2011;*
51. *Voiculescu Nicolae, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Ed. Rosetti, București, 2003.*

## II. LEGISLAȚIE

### A. *Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996;*

### B. *Convențiile OIM*

#### **I** *Libertatea de asociere, negocierea colectivă și relațiile industriale*

1. *C011 Convenția (nr.11) referitoare la drepturile de asociere și de coaliție ale muncitorilor agricoli, 1921;*
2. *C084 Convenția (nr.84) privind dreptul de asociere (teritorii nemetropolitane), 1947;*
3. *C087 Convenția (nr.87) privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, 1948;*
4. *C098 Convenția (nr.98) privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă, 1949;*
5. *C135 Convenția (nr.135) privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora, 1971;*
6. *C141 Convenția (nr.141) privind lucrătorii rurali, 1975;*
7. *C151 Convenția (nr.151) privind raporturile de muncă în cadrul funcției publice, 1978;*
8. *C154 Convenția (nr.154) privind promovarea negocierii colective, 1981.*

#### **II** *Consultările tripartite*

1. *C144 Convenția (nr.144) privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii, 1976.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### **III Munca forțată**

1. C029 Convenția (nr.29) privind munca forțată sau obligatorie, 1930;
2. C105 Convenția (nr.105) privind abolirea muncii forțate, 1957.

### **IV Egalitate de șanse și tratament**

1. C100 Convenția (nr.100) privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală, 1951;
2. C111 Convenția (nr.111) privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei, 1958;
3. C156 Convenția (nr.156) privind lucrătorii având responsabilități familiale, 1981.

### **V Eliminarea muncii copiilor și protecția adolescenților și a copiilor**

1. C6 Convenția (nr.6) privind munca pe timp de noapte a copiilor în industrie, 1919;
2. C10 Convenția (nr.6) privind vârsta minimă de încadrare a copiilor în muncă;
3. C33 Convenția(nr.33)privind vârsta minimă(în relații de muncă neindustriale), 1932;
4. C59 Convenția(nr.59) privind vârsta minimă (în industrie, revizuită), 1937;
5. C77 Convenția(nr.77) privind examinarea medicală a persoanelor tinere (în industrie), 1946;
6. C78 Convenția(nr.78) privind examinarea medicală a persoanelor tinere (în relații de muncă neindustriale), 1946;
7. C79 Convenția(nr.79) privind prestarea muncii de noapte de către persoanele tinere (în relații de muncă neindustriale), 1946;
8. C90 Convenția(nr.90) privind prestarea muncii de noapte de către persoanele tinere (în industrie, revizuită), 1948;
9. C138 Convenția (nr.138) privind vârsta minimă de încadrare în muncă, 1973;
10. C182 Convenția (nr.182) privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor, 1999.

### **VI Politica și promovarea ocupării forței de muncă**

1. C002 Convenția (nr.2) privind șomajul, 1919;
2. C034 Convenția (nr.34) privind birourile de plasare cu plată, 1933;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

3. C088 Convenția (nr.88) privind organizarea activității de folosire a forței de
4. muncă, 1948;
5. C096 Convenția (nr.96) privind birourile de plasare cu plată (revizuită), 1949;
6. C122 Convenția (nr.122) privind politica de ocupare a forței de muncă, 1964;
7. C159 Convenția (nr.159) privind readaptarea profesională și angajarea persoanelor cu handicap, 1983;
8. C181 Convenția (nr.181) privind agențiile private de ocupare a forței de muncă, 1997.

## **VII Securitatea locului de muncă**

1. C158 Convenția (nr.158) privind încetarea contractului individual de muncă, 1982.

## **VIII Salariile**

1. C026 Convenția (nr.26) privind metodele de stabilire a salariilor minime, 1928;
2. C094 Convenția (nr.94) privind clauzele de muncă (contracte publice), 1949
3. C095 Convenția (nr.95) privind protecția salariului, 1949;
4. C099 Convenția (nr.99) privind metodele de stabilire a salariilor minime
5. (agricultură), 1951;
6. C131 Convenția (nr.131) privind fixarea salariilor minime, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare, 1970.
7. C173 Convenția (nr.173) privind protecția drepturilor salariaților în cazul insolvenței angajatorului, 1992.

## **IX Orientarea și formarea profesională**

1. C140 Convenția (nr.140) privind concediul de studii cu plată, 1974;
2. C142 Convenția (nr.142) privind punerea în valoare a resurselor umane, 1975.

## **X Timpul de lucru**

1. C1 Convenția (nr.1) privind durata muncii (industrie), 1919;
2. C14 Convenția (nr.14) privind repausul săptămânal în industrie, 1921;
3. C30 Convenția (nr.30) privind numărul de ore de muncă (comerț și birouri), 1930;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

4. C89, Convenția (nr.89) privind prestarea muncii de noapte de către femei (revizuită),  
1948;
5. C52 Convenția (nr.52) privind concediile plătite, 1936;
6. C47 Convenția (nr.47) privind timpul de lucru săptămânal de 48 de ore, 1935;
7. C106 Convenția (nr.106) privind repausul săptămânal (comerț și birouri), 1957;
8. C132 Convenția (nr.132) privind concediile cu plată (revizuită), 1970;
9. C171 Convenția (nr.171) privind munca de noapte, 1990;
10. C175 Convenția (nr.175) privind munca cu timp parțial, 1994.

## **XI Sănătatea și securitatea la locul de muncă**

1. C62 Convenția (nr.62) privind siguranța lucrătorilor care prestează munca în  
construcții, 1937;
2. C115 Convenția (nr.115) privind protecția împotriva radiațiilor, 1960;
3. C120 Convenția (nr.120) privind igiena (în comerț), 1964;
4. C148 Convenția (nr.148) privind mediul de lucru (Poluarea aerului, agomot și vibrații),  
1977;
5. C155 Convenția (nr. 155) privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, 1981;
6. C167 Convenția (nr.167) privind sănătatea și securitatea lucrătorilor care prestează  
munca în construcții, 1988;
7. C174 Convenția (nr.174) privind prevenirea accidentelor de muncă majore în industrie,  
1993;
8. C187 Convenția (nr. 187) pentru promovarea sănătății și securității la locul de muncă.

## **XII Securitatea socială**

1. C012 Convenția (nr.12) privind compensarea accidentelor de muncă (agricultură),  
1921;
2. C017 Convenția (nr.17) privind compensarea accidentelor de muncă, 1925;
3. C018 Convenția (nr.18) privind bolile profesionale, 1925;
4. C019 Convenția (nr.19) privind egalitatea de tratament (accidente de muncă), 1925;
5. C024 Convenția (nr.24) relativă la asigurarea de boală (industrie), 1927;
6. C025 Convenția (nr.25) relativă la asigurarea de boală (agricultură), 1927;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

7. C035 Convenția (nr.35) privind asigurarea pentru limită de vârstă (industrie), 1933;
8. C036 Convenția (nr.36) privind asigurarea pentru limită de vârstă (agricultură), 1933;
9. C037 Convenția (nr.37) privind asigurarea de invaliditate (industrie etc.), 1933;
10. C038 Convenția (nr.38) privind asigurarea de invaliditate (agricultură), 1933;
11. C039 Convenția (nr.39) privind asigurarea de deces (industrie etc.), 1933;
12. C040 Convenția (nr.40) privind asigurarea de deces (agricultură), 1933;
13. C042 Convenția (nr.42) (revizuită) privind bolile profesionale, 1934;
14. C044 Convenția (nr.44) privind șomajul, 1934;
15. C048 Convenția (nr.48) privind menținerea drepturilor la pensie ale migranților, 1935;
16. C102 Convenția (nr.102) cu privire la securitatea socială (norma minimă), 1952;
17. C118 Convenția (nr.118) privind egalitatea de tratament (securitate socială), 1962;
18. C121 Convenția (nr.121) privind prestațiile în caz de accidente de muncă și boli profesionale, 1964;
19. C128 Convenția (nr.128) privind prestațiile de invaliditate, pentru limită de vârstă și de urmaș, 1967;
20. C130 Convenția (nr.130) privind îngrijirile medicale și indemnizațiile de boală, 1969;
21. C157 Convenția (nr.157) privind menținerea drepturilor în materie de securitate socială, 1982;
22. C168 Convenția (nr.168) privind promovarea angajării și protecția contra șomajului, 1988.

### **XIII Protecția maternității**

1. C003 Convenția (nr.3) privind protecția maternității, 1919;
2. C103 Convenția (nr.103) privind protecția maternității (revizuită), 1952;
3. C183 Convenția (nr.183) privind protecția maternității, 2000.

### **XIV Politica socială**

1. C082 Convenția (nr.82) privind politica socială (teritorii nemetropolitane), 1947;
2. C117 Convenția (nr.117) privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale, 1962.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

---

## **VOLUMUL 4**

# **ANALIZA LEGISLATIEI MUNCII IN ROMANIA**

---

## **CODUL MUNCII**

Nr. crt.	Domeniul	Articolul care se modifică	Legea 53/2003	Noul Cod al muncii	Observații
1.	<b>Obiectul reglementării</b>	<b>Art. 1 alin. (1)</b>	Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.	Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.	<p>În actuala redactare din conținutul textului din Codul muncii sunt excluse, sub aspectul formulării explicite, raporturile colective de muncă.</p> <p>Din punctul nostru de vedere, soluția promovată este principial greșită ținând cont de următoarele elemente:</p> <p>a. în cuprinsul Codului muncii există referiri la raporturile colective de muncă, ceea ce ar fi impus menționarea lor și în definiția domeniului de aplicare a Codului muncii;</p> <p>b. divizarea materiei raporturilor colective de muncă prin reglementarea, cu precădere a contractelor colective de muncă, în 2 acte normative cu valoare juridică de lege-cod este total inedită, carență în plan logico-juridic.</p>





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRȚILOR  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

2.	<b>Forma scrisă a contractului</b>	<b>Art. 16</b>	<p>(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.</p> <p>(2) În situația în care contractul individual de</p>	<p>(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. <b>Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.</b></p> <p>(2) Anterior începerii activității contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Forma scrisă a contractului de muncă a devenit condiție ad validitatem. Astfel, contractul de muncă se transformă din contract consensual în contract solemn.</li> <li>– Lipsa formei scrise a contractului de muncă va fi sancționată cu nulitate absolută.</li> <li>– Prin această reglementare s-a dorit evitarea "<i>muncii la negru</i>", însă, în fapt, salariatul este defavorizat, el nemaiputând proba existența raporturilor de muncă.</li> <li>– Din această perspectivă, soluția promovată de Codul muncii, după modificare, este inechitabilă și, totodată, "rigidizează" excesiv contractul de muncă contrar spiritului protectiv pe care normele dreptului muncii trebuie să-l asigure.</li> </ul>
----	------------------------------------	----------------	---	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă ca a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.</p> <p>(3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.</p>	<p>care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.</p> <p>(3) Angajatorul este obligat ca anterior începerii activității să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.</p> <p>(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.</p>	<p>– A fost abrogată prevederea potrivit căreia în situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă ca a fost încheiat pe o durată nedeterminată.</p>
3.	<b>Obligație de informare cu privire la clauzele</b>	<b>Art. 17</b>	<p>d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și</p>	<p>d) Funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor</p>	<p>– Apreciem că referirea textului de lege <b>modificat la fișa postului ca element de definire mai detaliată a conținutului funcției sau ocupației</b></p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

	<p><b>esențiale din contract</b></p>		<p>atribuțiile postului; (4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p>acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului. d<sup>1</sup>) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.  (5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu</p>	<p><b>este și în ordine conceptuală, dar și practică greșită.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- În sistemul legislativ românesc descrierea funcțiilor și ocupațiilor este de domeniul legii (<i>lato sensu</i>) și nu rezultatul unui acord privat al partenerilor sociali.</li> <li>- Or, privite lucrurile din această perspectivă, este evident că legiuitorul din anul 2011 confundă principiul legalității reglementării funcțiilor și ocupațiilor, în sensul de mai sus, cu modul de concretizare a atribuțiilor sau activităților proprii unei funcții sau meserii.</li> <li>- <b>Se introduc criterii de evaluare a activității profesionale a salariatului.</b></li> </ul>
--	--------------------------------------	--	---	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principial noua reglementare este binevenită, întrucât "pune în gardă" de la început pe viitorul angajat în legătură cu elementele pe care se întemeiază evaluarea sa profesională periodică.</li> <li>- <b>Încheierea actului adițional la contract se va putea realiza în termen de 20 de zile lucrătoare de la apariția modificării.</b></li> <li>- Termenul de 20 de zile nu mai are caracterul unui termen calendaristic, cum era cazul celui de 15 zile reglementat anterior, ci se calculează pe zile lucrătoare.</li> <li>- Utilizarea modului de calcul pe zile lucrătoare pentru îndeplinirea unei obligații a angajatorului și nu pentru</li> </ul>
--	--	--	--	---	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					<p>exercitarea unui drept al angajatului este întrucâtva defectoasă, știut fiind faptul că termenele calculate pe zile lucrătoare vizează, de regulă, durata de executare a unor drepturi salariale (de pildă, dreptul la concediu) și nu termene de prescripție, decădere sau recomandare.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Considerăm că soluția promovată este fundamental greșită, fiind total contrară scopului pentru care a fost instituită obligația de informare, și anume de a pune "în gardă" pe angajat cu privire la conținutul contractului și la eventualele modificări ale sale</li> <li>- Astfel, termenul în care trebuie încheiat actul adițional a fost prelungit substanțial, însă nu încalcă prevederile directivei 91/533 privind informarea și consultarea lucrătorilor, care prevede în</li> </ul>
--	--	--	--	--	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					art. 5 că "orice modificare a elementelor menționate la art. 2 alin. (2) și art. 4 alin. (1) trebuie să facă obiectul unui document scris care va fi pus de către angajator la dispoziția lucrătorului cât mai curând posibil, dar nu mai târziu de o lună de la data la care respectiva modificare are efect".
4.	<b>Clauza de mobilitate</b>	<b>Art. 25</b>		(2) Quantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– A fost adăugat un nou alineat, prin care se stabilește că drepturile bănești și prestațiile în natură cuvenite unui angajat al cărui contract de muncă este "afectat" de o clauză de mobilitate se fixează prin contractul de muncă respectiv.</li> <li>– Această soluție este binevenită, întrucât formalizează din punct de vedere obligațional izvorul juridic al acestor</li> </ul>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPCSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					prestații prin trimiterea la contractul individual de muncă.
5.	<b>Obligativitatea avizului medical la angajare</b>	<b>Art. 27 alin. (3) se abrogă</b>	<p>O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.</p> <p>(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.</p> <p>(3) În situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul</p>		<p>– Nulitatea nu va mai putea fi acoperită prin prezentarea certificatului ulterior încheierii contractului de muncă.</p> <p>Această soluție este criticabilă din cel puțin 2 puncte de vedere.</p> <p>– În primul rând, aplicarea regulii traduse prin adagiul "<i>quod nullum est, nullum producit effectum</i>" este străină regimului juridic al nulității în materia raporturilor juridice de muncă.</p> <p>– Responsabilitatea juridică privind organizarea examenului medical incumbă angajatorului și nu angajatului.</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>certificatului rezulta ca cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.</p> <p>(4) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.</p>		
6.	<b>Perioada de probă</b>	<b>Art. 31 se modifică</b>	<p>(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile</p>	<p>(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Durata perioadei de probă a fost mărită considerabil.</li> <li>– Prelungirea duratei perioadei de probă este de natură a genera controverse cât privește garantarea dreptului la muncă și ocrotirea juridică a lucrătorului.</li> </ul>





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.</p> <p>(3) În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucratoare.</p> <p>(4) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni.</p> <p>(41) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la</p>	<p>de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.</p> <p>(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.</p> <p>(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– O asemenea procedură poate fi ușor transformată într-un abuz, cu atât mai mult cu cât se mărește durata sa.</li> <li>– A fost eliminată prevederea potrivit căreia în cazul muncitorilor necalificați perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucrătoare. Astfel, aceștia se vor supune dreptului comun.</li> <li>– Soluția promovată de legiuitor în direcția este foarte discutabilă.             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pe de o parte, natura muncii necalificate nu impune, prin ipoteză, necesitatea unei verificări prelungite în timp a aptitudinilor persoanei în</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	---	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>inițiativa oricăreia dintre părți.</p>	<p>primele șase luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu adeverința care este vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.</p> <p>(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se va reglementa prin lege</p>	<p>cauză, întrucât gradul de complexitate al activității este relativ scăzut.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pe de altă parte, "alinieră" perioadei de probă pentru muncitorii necalificați la durata perioadei de probă aplicabilă tuturor lucrătorilor este nerațională, iar în practică se poate dovedi inutilă.</li> <li>– Pentru absolvenții de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu.</li> <li>– Apreciem că în prezent aplicarea prevederilor art. 31 (3) în privința absolvenților de învățământ superior este legal imposibilă atât din cauza caracterului derogatoriu al reglementării în privința acestora cât și din cauza</li> </ul>
--	--	--	---	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPCSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				specială.	absenței unei reglementări specifice prin situația lor juridică.
7.	<b>Unicitatea perioadei de probă</b>	<b>Art. 32 Alin. (3) Se abrogă</b>	Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Această dispoziție nu este favorabilă salariatului, care nu mai trebuie să fie informat asupra verificării aptitudinilor lor prin intermediul unei perioade de probă.</li> <li>– În fond, dispoziția legală, în prezent abrogată, ilustra principiul – <i>pacta sunt servanda</i> – respectiv aplicarea cu bună credință a angajamentului contractual înscris în art. 8 din Codul muncii.</li> <li>– Nu este de acceptat din punct de vedere legal ca odată încheiat un contract de muncă una dintre părți să condiționeze aplicarea sa de îndeplinirea unei cerințe</li> </ul>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					pe care nu a adus-o la cunoștință celeilalte părți.
8.	<b>Limitarea angajărilor în perioada de probă</b>	<b>Art. 33</b>	Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.	Perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.	– Prin această reglementare s-a urmărit flexibilizarea relațiilor de muncă. Angajatorului îi este permis să angajeze mai multe de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post, în vederea alegerii celui mai competent salariat.
9.	<b>Registrul general de evidență al salariaților</b>	<b>Art. 34 Se modifică alin. (3) și alin. (5)</b>	(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației	(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de	Aceste completări ale alin. 3 sunt binevenite pe linia monitorizării mai stricte a evoluției raporturilor juridice de muncă de la fiecare angajator și contribuie la sporirea eficacității activităților de control desfășurate



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă și data încetării contractului individual de muncă.</p> <p>(5) La solicitarea salariatului, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în munca, în meserie și în specialitate.</p>	<p>identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, <i>salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.</i></p> <p>(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul</p>	<p>de inspectoratul teritorial de muncă.</p> <p>Cât privește completarea alin. 5, ce conferă fostului angajat dreptul de a solicita angajatorului eliberarea unor documente, considerăm soluția promovată drept extrem de utilă.</p>
--	--	--	--	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.	
10	<b>Cumulul de funcții</b>	<b>Art. 35</b> <b>Alin. (1) se modifică</b> <b>Alin. (3) se abrogă</b>	(1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariu corespunzător pentru fiecare dintre acestea. (3) Salariații care cumulează mai multe funcții	(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.	Legiuitorul a reglementat în mod explicit și imperativ chestiunea legalității încheierii mai multor contracte de muncă concomitent, prin cumul de funcții, cu același angajator.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.		
11	<b>Angajarea cetățenilor străini și a apatrizilor</b>	<b>Art. 36</b>	Cetățenii sătrini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.	Cetățenii sătrini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberat potrivit legii.	Textul modificat pune de acord terminologia și pe fond dispozițiile Codului muncii în cele ale Ordonanței de Urgență nr. 56/2007, întrucât potrivit acestui din urmă act legislativ documentul juridic principal pentru încadrarea în muncă a cetățenilor străini pe teritoriul României îl reprezintă autorizația de muncă.
12	<b>Drepturile salariaților</b>	<b>Art. 38</b>		Art. 39 alin.(1) lit. n)- "alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile".	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				Art. 39 alin.(2) lit. g) - "alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile".	
13	<b>Drepturile angajatorului</b>	<b>Art. 40</b>	-	Alin.(1) Lit. b) "să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat în condițiile legii. Lit. f) "să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora".	Soluția promovată de legiuitorul din anul 2011 reprezintă un regres față de redactarea inițială, care recunoștea rolul normativ al contractului colectiv în definirea atribuțiilor specifice ce revin salariaților.  Susținătorii actualei reglementări argumentează că angajatorul în virtutea prerogativelor sale – de direcție, control etc. – este singurul îndreptățit să stabilească conținutul atribuțiilor de serviciu ale angajatului.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPCSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					<p>Totuși acest drept al angajatorului nu poate avea caracter discreționar, el fiind supus constrângerilor legale.</p> <p>Art. 40 (1) lit. f) prevede dreptul angajatorului de a stabili obiectivele de performanță individuală ale salariaților și criteriile de evaluare a realizării acestor obiective.</p> <p>Este străină de natura juridică a unui contract de muncă fixarea ca obiect obligațional în sarcina angajatului, obținerea unui rezultat determinat și la un anumit standard pretins de angajator.</p> <p>Textul este în vădită discordanță cu alte prevederi le Codului muncii, și apare ca</p>
--	--	--	--	--	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					nefiresc ca stabilirea obiectivelor de performanță să constituie o prerogativă exclusivă a angajatorului, de vreme ce atribuțiile corespunzătoare, aferente fiecărui post se stabilesc prin contractul individual de muncă, deci bilateral, iar nu unilateral.
14	<b>Delegarea</b>	<b>Art. 44 alin.(1)</b>	Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60	(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate	Modificarea adusă art. 44 privește următoarele aspecte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• stabilirea unei perioade de</li> </ul>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPCSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			de zile.	prelungi pe perioade succesive de maxim 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului pentru prelungirea delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.	<p>referință de 12 luni în raport cu care se poate dispune delegarea;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eliminarea limitei de prelungire a delegării;</li> <li>• nesancționarea refuzului salariatului de a da curs prelungirii delegării.</li> </ul> <p>Soluția la care a recurs legiuitorul din anul 2011 în materia duratei delegării ilustrează tendința diminuării garanțiilor juridice în favoarea salariaților al căror drept la stabilitate în muncă este lăsat exclusiv pe seama negocierii individuale între părțile contractului de muncă.</p>
--	--	--	----------	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

15	<b>Modalitățile și efectele suspendării</b>	<b>Art. 49 Se introduc două alineante.</b>		<p>(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept va prevala.</p> <p>(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă <b>se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului</b></p>	<p>Prin modificarea adusă Codului muncii de art. 49 a fost completat cu 2 aliniate care, în esență, vizează următoarele aspecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• posibilitatea încetării de drept a contractelor de muncă suspendate;</li> <li>• suspendarea contractelor de muncă determină și suspendarea termenelor privind încheierea, modificarea, executarea și încetarea contractelor de muncă.</li> </ul> <p>În legătură cu primul aspect, intervenția legiuitorului este binevenită, întrucât</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<b>individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.</b>	<p>suspendarea contractului de muncă reprezintă, prin ipoteză, un incident produs pe parcursul executării contractului de muncă.</p> <p>În legătură cu cel de-al doilea aspect, apreciem că în anumite cazuri de suspendare termenul în legătură cu executarea sau modificarea contractului de muncă se aplică chiar dacă operează suspendarea contractului de muncă. Ne referim aici, în mod special la posibilitatea încheierii de acte adiționale la contractul individual de muncă în perioada suspendării sale.</p>
16	<b>Suspendarea de drept</b>	<b>Art. 50 se introduce o nouă literă,</b>	Art. 50 lit. d) Contractul individual de muncă se suspendă de	Contractul individual de muncă se suspendă de	Legiuitorul introduce un text ce urmărește protejarea intereselor salariaților,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

		<p><b>lit. i)</b></p> <p><b>A fost abrogat art. 50 lit. d)</b></p>	<p>drept în cazul efectuării serviciului medical obligatoriu.</p>	<p>drept în următoarele situații: h<sup>1</sup>) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.</p>	<p>în sensul că nu încetează de drept contractul de muncă la expirarea duratei de valabilitate a respectivelor acte, ci doar dacă acestea nu se reînnoiesc în termen de 6 luni după încetarea valabilității lor.</p>
--	--	--	---	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

17	<b>Suspendarea din inițiativa angajatorului</b>	✓ <b>Art. 52 la art. 52 se introduce alin. (3)</b>	Art. 52 lit. b) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații: <ul style="list-style-type: none"> <li>ca sancțiune disciplinară.</li> </ul>	<b>Alin.(1)</b> c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare; e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor. <b>Alin. (2)</b>	✓ Printre sancțiunile disciplinare ce pot fi dispuse de angajator nu se mai numără și suspendarea contractului de muncă. ✓ Suspendarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului va putea fi dispusă <b>și în cazul reducerii temporare a activității angajatorului</b>  În esență, modificările și completările aduse art. 52 privesc următoarele aspecte: <ul style="list-style-type: none"> <li>posibilitatea suspendării contractului de muncă nu doar în ipoteza întreruperii activității</li> </ul>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>În cazurile prevăzute de alin.(1), lit a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.</p> <p><b>Alin. (3)</b> În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive</p>	<p>dar și al reducerii acesteia;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• suspendarea de către autoritățile administrative a avizelor, autorizațiilor sau atestatelor necesare exercitării profesiei;</li> <li>• aplicarea normelor răspunderii civile contractuale în cazul despăgubirii salariatului suspendat din funcție și a cărui nevinovăție penală sau disciplinară a fost stabilită conform legii;</li> <li>• reducerea programului de lucru și a salariului în cazul reducerii temporare de activitate.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care <b>depășesc 30 zile lucrătoare</b>, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.</p>	<p>✓ Pentru a putea preveni întreruperea activității angajatorului, legiuitorul a prevăzut posibilitatea reducerii temporare a activității angajatorului. Spre deosebire de reglementarea anterioară, salariații care sunt afectați de <b>reducerea</b> programului de lucru nu vor beneficia de nicio indemnizație pe durata suspendării contractului (în ipoteza reglementată de art. 52 alin.(3)).</p>
--	--	--	--	--	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

18	<b>Drepturile și obligațiile salariaților în cazul întreruperii temporare a activității angajatorului</b>	<b>Art. 53 se modifică</b>	<p>(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.</p> <p>(2) Pe durata întreruperii temporare a activității, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.</p>	<p>(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, <u>plătită din fondul de salarii</u>, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).</p> <p>(2) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor</p>	✓ În cazul în care angajatorul reduce programul de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână pentru motive tehnice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, salariații implicați în activitatea redusă nu vor beneficia de indemnizația de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.
----	---	----------------------------	---	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.	
19	<b>Încetarea de drept a CIM</b>	<b>Art. 56 alin.(1) lit a, b, d se modifică</b>	(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept: a) la data decesului salariatului; b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;  d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a	Contractul individual de muncă existent încetează de drept: a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a	✓ Modificarea art. 56 lit d) era absolut necesară, pentru că, vechea reglementare dăduse naștere unui vid legislativ, și ca atare unor interpretări eronate.  Considerăm că, de urgență, trebuie modificat art. 56 lit. d din Codul muncii în sensul revenirii la formularea legislativă anterioară, respectiv încetarea de drept a contractului de muncă la data comunicării deciziei de pensionare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			stagiului minim de cotizare pentru pensionare;	<p>încetat existența conform legii.</p> <p>b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică.</p> <p>d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, a pensiei</p>	
--	--	--	--	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>antecipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;</p> <p>g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismelor competente, a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.</p>	
20	<b>Interdicții de concediere a salariaților cu caracter temporar</b>	<b>Art. 60 alin.(2) se modifică</b>		<p>(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării</p>	<p>Dizolvarea a fost reintrodusă drept un motiv de încetare de drept a contractului de muncă, or art. 60 din Codul muncii se aplică doar în ipotezele ce vizează concedierea salariaților – încetarea contractului de muncă din inițiativa</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				judiciare, a falimentului sau dizolvării angajatorului, în condițiile legii.	angajatorului.
21	<b>Cercetarea prealabilă</b>	<b>Art alin.(2) modifică</b>	<b>63 se</b> <b>(2)</b> Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități, precum și prin regulamentul intern.	Alineatul (2) al articolului 63 se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa	Modificarea alin. 2 a textului de lege examinat vizează 2 aspecte:  <b>a)</b> Reglementarea procedurii pe baza criteriilor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, cu excluderea din aria de cuprindere a acestora a contractului colectiv de muncă la nivel național, întrucât potrivit Legii nr. 62/2011 contractele colective nu se mai încheie la acest nivel.  <b>b)</b> Caracterul prioritar al reglementării



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				acestui regulamentul intern. prin	procedurii evaluării prin contractul colectiv față de cea realizată prin regulamentul intern.
22	<b>Concedierea colectivă Obligațiile angajatorului de informare și consultare</b>	<b>La art. 69 se introduce un nou alineat, alin. (3)</b>	(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele: d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea	După alineatul (2) al articolului 69 se introduce un nou alineat, alin. (3) cu următorul cuprins: (3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ În cazul stabilirii ordinii de prioritate la concediere se va ține seama în primul rând performanțele obținute de salariați la locul de muncă. Astfel, criteriile sociale se vor aplica numai în subsidiar.</li> <li>✓ În concepția legiuitorului, neîndeplinirea obiectivelor de performanță reprezintă un motiv de concediere pentru necorespondere profesională, respectiv o cauză de licențiere care este legată de persoana angajatului.</li> </ul> <p>Or, concedierea colectivă este, prin definiție legală, un motiv de concediere fără</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			ordinii de prioritate la concediere;		legătură cu persoana salariatului.  Formularea actuală a legii este lipsită de logică juridică, iar în practica aplicării regulilor concedierii colective poate genera numeroase abuzuri din partea angajatorului prin recunoașterea necondiționată a dreptului său de a selecta personalul în cazul concedierii colective.
23	<b>Notificarea deciziei de concediere colectivă</b>	<b>Alin. (6) al articolului 72 se modifică</b>	<b>(6)</b> Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii	(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau	✓ S-a precizat termenul în care ITM are obligația de a informa angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, <i>asupra reducerii sau prelungirii perioadei</i> prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.</p>	<p>reprezentanții salariaților, după caz, <i>asupra reducerii sau prelungirii perioadei</i> prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.</p>	<p>acestei decizii. Astfel, în practică, această reglementare era necesară, pentru că noțiunea "timp util" nu avea un caracter precis, astfel încât ITM-ul putea întârzia realizarea informării prevăzute de lege.</p>
24	<b>Inderdicția de a face noi angajări</b>	<b>Art. 74 se modifică</b>	<p>(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora.</p> <p>(2) În situația în care în această perioadă se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri</p>	<p>(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de</p>	<p>✓ A fost scurtată considerabil perioada de timp în care angajatorul are obligația, după dispunerea concedierilor colective, să reangajeze salariații concediați: de la 9 luni la 45 de zile calendaristice.</p> <p>✓ De asemenea, salariații care au dreptul de a fi reangajați au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice (față de 10 zile lucrătoare) pentru a-și manifesta consimțământul cu privire la locul de</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>colective, angajatorul are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.</p> <p>(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.</p> <p>(4) În situația în care salariații care au dreptul de</p>	<p>probă.</p> <p><b>(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională, o comunicare scrisă prin care sunt informați asupra reluării activității.</b></p> <p>(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data</p>	<p>muncă oferit.</p> <p>✓</p> <p>Constatăm din lectura prevederilor legale menționate mai sus că sunt diminuate vizibil garanțiile juridice privind exercitarea și valorificarea dreptului la reangajare al salariaților concediați colectiv.</p>
--	--	--	---	--	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.</p>	<p>comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.</p> <p><b>(4)În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin.(2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin.(3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.</b></p>	
--	--	--	--	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>(5) Prevederile art. 68-73 nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.</p> <p>(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplică în cazul contractelor pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.</p>	
25	<b>Dreptul la preaviz al persoanelor concediate în temeiul art. 61 lit.c) și d), al</b>	<b>Art. 75 alin. (1) se modifică</b>	<b>Art. 75. - (1)</b> Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un	<p>1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art.</p>	<p>✓ A fost mărită durata termenului de preaviz de la 15 la 20 de zile lucrătoare. În acest fel, salariații concediați vor dispune de o perioadă mai mare de timp pentru căutarea unui nou loc de muncă.</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

	<b>art. 65 și 66</b>		preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.	65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.	
26	<b>Sanționarea concedierilor netemeinice sau nelegale</b>	<b>Art 80 Se introduce alin. (3)</b>	<b>Art. 80. - (1)</b> În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. <b>(2)</b> La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului	<b>(3)</b> În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.	Așadar intervenția legislativă în sensul clarificării unei asemenea situații era necesară, iar soluția la care s-a oprit legiuitorul este convingătoare și plauzibilă în ordinea logicii juridice.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			de concediere.		
27	<b>Demisia</b>	<b>Art. 81 Se modifică alin. (2) și (4)</b>	<p>(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.</p> <p>(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.</p> <p>(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.</p> <p>(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de</p>	<p>Alineatele (2) și (4) ale articolului 80 se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.</p> <p>(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz cel</p>	<p>✓ A fost mărită durata termenului de preaviz, astfel încât angajatorul să aibă timpul necesar pentru a găsi un înlocuitor.</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.</p>	<p>prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu poate fi mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.</p>	
28	<b>Contractul de muncă pe durată determinată</b>	<b>Art. 82 Alin.(3)-(5)</b>	<p>(3) Contractul individual de muncă pe determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul</p>	<p>(3) Contractul individual de muncă pe determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81 și după expirarea</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contractul pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului de 36 luni.</li> <li>✓ A fost menținută prevederea potrivit căreia între aceleași părți nu pot fi încheiate mai mult de trei contracte</li> </ul>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILOR  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>termenului prevăzut la art. 82 (24 de luni) și de cel mult două ori consecutiv.</p> <p><b>(4)</b> Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82.</p> <p><b>(5)</b> Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, sunt considerate contracte succesive</p>	<p>termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrări.</p> <p>(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.</p> <p>(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.</p>	<p>pe durată determinată.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fiecare prelungire nu poate avea o durată mai mare de 12 luni. Astfel, durata maximă a unui contract pe durată determinată este de 5 ani.</li> <li>✓ În cazul în care contractul pe durată determinată nu este încheiat în formă scrisă, acesta va fi lovit de nulitate absolută.</li> </ul>
--	--	--	---	---	---





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

29	<b>Cazurile de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată</b>	<b>La articolul 83 literele b) și e) se modifică</b>	<b>Art. 81.</b> - Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri: <b>b)</b> creșterea temporară a activității angajatorului; <b>e)</b> în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.	b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului. e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.	Modificarea acestui articol constă în multiplicarea ipotezelor normative care permit încheierea contractului de muncă pe durată determinată, precum și a condițiilor legale de încheiere a acestora.  Există posibilitatea concretă de a încheia pentru orice activitate contracte de muncă pe durată determinată, forțând artificial calificarea acestora drept lucrări, proiecte, programe.
30	<b>Durata contractului individual de</b>	Alineatul (1) al articolului 84 se modifică	(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi	(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

	<b>muncă pe durată determinată</b>		încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.	poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.	
31	<b>Angajarea cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată</b>	<b>Art. 84 se abrogă (pe numerotarea din vechea reglementare )</b>	<i>Art. 84. - (1) La încetarea celui de-al treilea La încetarea celui de-al treil</i> La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată. (2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile:	Art. 84 se abrogă.	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;</p> <p>b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;</p> <p>c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune</p>		
--	--	--	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;</p> <p>c1) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe;</p> <p>d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau</p>	
--	--	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.		
32	<b>Munca prin agent de muncă temporară</b>	<b>Art. 88 se modifică</b>	<p>Art. 87. - (1) Munca prin agent de muncă temporară, denumită în continuare muncă temporară, este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.</p> <p>(2) Salariatul temporar este persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziție unui utilizator pe</p>	<p>(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.</p> <p>(2) Salariatul temporar este persoana</p>	<p>Potrivit Directivei 2008/104 CE, b)"<b>agent de muncă temporară</b>" înseamnă orice persoană fizică sau juridică ce, în conformitate cu legislația națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari pentru a-i pune la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora; Cu toate acestea, potrivit legii române, calitatea de agent de muncă temporară poate fi atribuită numai unei persoane juridice.</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>durata necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.</p> <p>(3) Agentul de muncă temporară este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, care pune provizoriu la dispoziție utilizatorului personal calificat și/sau necalificat pe care îl angajează și îl salarizează în acest scop. Condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p>	<p>care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.</p> <p>(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la</p>	
--	--	--	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>(4) Utilizatorul este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.</p>	<p>dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la</p>	
--	--	--	---	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPCSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				dispoziție de agentul de muncă temporară. (5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.	
33	<b>Misiunea de muncă temporară</b>	<b>Art. 89 se modifică</b>	Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară doar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, denumită	Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu	Acest articol a fost modificat pentru în scopul armonizării legislației române cu cea europeană în materie. ✓ Astfel, potrivit Directivei 2008/104 CE, Interdicțiile și restricțiile privind





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>misiune de muncă temporară, și numai în următoarele cazuri:</p> <p>a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;</p> <p>b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;</p> <p>c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.</p> <p>Art. 92. - Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a</p>	<p>caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 93 (pentru a înlocui un salariat al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă).</p>	<p>utilizarea muncii temporare <b>se justifică numai pe motive de interes general privind, în special, protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor.</b></p> <p>✓ Până la 5 decembrie 2011, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația națională, cu practicile și convențiile colective, <u>revizuiesc orice restricție sau interdicție privind utilizarea muncii temporare</u>, pentru a verifica dacă acestea sunt justificate de motivele menționate la alineatul (1).</p>
--	--	--	---	---	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			participării la grevă.		<p>În esență, modificarea adusă dispozițiilor anterioare ale articolului analizat constă în eliminarea situațiilor limitative enunțate de Codul muncii în care se putea apela la munci prin agent de muncă temporară.</p> <p>În alți termeni, angajatorului i se dă posibilitatea legală de a utiliza munca temporară pentru o gamă extinsă și nedefinită de activități, dispensându-l de obligația de încadrare în muncă pe posturile vacante personal propriu.</p>
34	<b>Durata misiunii de</b>	<b>Art 90 se modifică</b>	(1) Misiunea de muncă	(1) Misiunea de muncă temporară se	✓ A fost prelungită durata misiunii de muncă temporară de la 12 la 24 de luni.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

	<p><b>muncă temporară</b></p>		<p>temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.</p> <p>(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 18 luni.</p> <p>(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.</p>	<p>stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 luni.</p> <p>(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.</p> <p>(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.</p>	<p>✓ Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive, iar nu o singură dată, ca în reglementarea anterioară.</p> <p>Soluția promovată de legiuitor distorsionează aplicarea principiului primordialității contractelor de muncă pe durată nedeterminată și este de natură pe termen mediu și lung să "precarizeze" raporturile juridice de muncă în numele flexibilizării și dereglementării pieței muncii.</p>
--	-----------------------------------	--	---	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

35	<b>Contractul de punere la dispoziție</b>	<b>Art. alin.(2) modifică</b>	<b>91 se</b> (2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii; c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru; d) condițiile concrete de muncă; e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le	(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă : a) durata misiunii; b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru; c) condițiile concrete de muncă; d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze; e) orice alte servicii și	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A fost eliminată menționarea necesității utilizării muncii temporare;</li> <li>✓ S-a recunoscut dreptul utilizatorului de a refuza un lucrător pus la dispoziție;</li> <li>✓ A fost înlocuit termenul de valoare a contractului de punere la dispoziție cu cel de comision.</li> </ul> <p>Eliminarea cerinței motivării utilizării muncii prin agent de muncă temporar poate fi interpretată drept o formulă care dispensează pe utilizator de obligația de motivare a conduitei sale și, totodată, îi permite să recurgă discreționar și eventual abuziv la această modalitate de contractare a forței de muncă. Astfel, lucrătorii pot fi privați de garanțiile juridice firești.</p>
----	---	-------------------------------	---	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>utilizeze;</p> <p>f) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;</p> <p>g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.</p>	<p>facilități în favoarea salariatului temporar;</p> <p>f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;</p> <p>g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.</p>	
36	<b>Contractul de muncă temporară</b>	<b>Art. 94 se modifică</b>	(1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă	(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni.</p> <p>(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1) condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar</p>	<p>în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.</p> <p>(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.</p>	
37	<b>Contractul de</b>	<b>Art. 95</b>	(1)Contractul de muncă	(2) Agentul de muncă	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRȚII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

<p><b>muncă temporară încheiat pe mai multe misiuni</b></p>	<p><b>Alin.(2)-(4) se modifică</b></p>	<p>temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni cu respectarea termenului prevăzut la art. 89 alin. (2) – 1 an.</p> <p>(2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară.</p> <p>(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).</p> <p>(4) Contractul de muncă</p>	<p>temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată, situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.</p> <p>(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).</p> <p>(4) Contractul de muncă temporară încetează la</p>	<p>Alin. 2 al art. 95 consacra viziune în ceea ce privește situația juridică a salariatului temporar pe perioada între misiuni.</p> <p>Dacă în reglementarea anterioară salariatul temporar rămânând la dispoziția agentului de muncă temporar beneficia de un salariu la nivelul a cel puțin salariu minim brut pe țară, în prezent, agentul de muncă temporară este suveran să decidă dacă încheie un contract de muncă pe durată nedeterminată sau încheie contracte de muncă pe durata fiecărei misiuni.</p>
---	--	---	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			temporară încetează la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat.	terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.	
38		<b>Alineatul (2) al articolului 96 se modifică</b>	(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.	(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.	✓ <b>Potrivit Directivei 2008/104 CE</b> Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, <b>pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare</b> , cel puțin acelea care s-ar <b>aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.</b>





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ În ceea ce privește <b>remunerațiile</b>, statele membre, în urma consultării partenerilor sociali, pot stabili că se poate face o <b>excepție de la principiul stabilit la alineatul (1) atunci când lucrătorii temporari care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară continuă să fie remunerați în perioadele dintre misiunile de muncă temporară.</b></li> <li>✓ <b>Apreciam că în perioada dintre misiuni, când salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară, ar fi firesc ca acesta să beneficieze de salariul plătit de agentul de muncă temporară, cuantumul remunerației urmând a fi stabilit prin negociere, însă în niciun caz să nu fie sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.</b></li> </ul>
--	--	--	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					<p>În caz contrar, considerăm că soluția promovată de legiuitorul din anul 2011 încalcă principiul nediscriminării prevăzut în legislația Uniunii Europene și diminuează abuziv veniturile salariale ale lucrătorului temporar privat de o protecție juridică adecvată a drepturilor sale.</p> <p>✓</p>
39	<b>Perioada de probă în cazul muncii prin agent de muncă temporară</b>	<b>Art. 97 se modifică</b>	Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai	Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de: a) 2 zile lucrătoare,	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>mare de:</p> <p>a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;</p> <p>b) 3 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și două luni;</p> <p>c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de două luni.</p>	<p>în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;</p> <p>b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;</p> <p>c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;</p> <p>d) 20 zile</p>	
--	--	--	---	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni; e) 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.	
40	<b>Încheierea unui CIM cu utilizatorul la sfârșitul misiunii</b>	<b>Art. alin.(3) abrogă</b>	<b>98 se</b>	Art. 98. - (3) Dacă utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de	Art. 98 alin. (3) se abrogă.  ✓ Acest articol a fost abrogat pentru că forma scrisă a contractului individual de muncă a devenit o condiție ad validitatem.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție, se consideră că între acel salariat temporar și utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.		✓ Soluția adoptată de legiuitor "debalansează" suplimentar raportul de forțe între părțile contractului de muncă în favoarea angajatorului.
41	<b>Egalitatea de tratament în cazul prestării muncii prin agent de muncă temporară</b>	<b>Art. 100 se modifică Dupa art 100 se adaugă un nou art, art. 100<sup>1</sup></b>	Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale și prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator	Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			se nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.	contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta. Agenții de muncă temporară nu percep nici o taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară	
42	<b>Durata maximă</b>	<b>Art 111 se</b>	(1) Durata maximă legală a	(1) Durata maximă	Modificările aduse textului de lege



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

	<p><b>legală a timpului de muncă</b></p>	<p><b>modifică</b></p>	<p>timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (2<sup>1</sup>) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel</p>	<p>legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă</p>	<p>vizează, în esență următoarele aspecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-extinderea de la 3 luni la 4 luni a perioadei de referință în raport cu care media duratei timpului de lucru săptămânal trebuie să se încadreze, inclusiv cu orele suplimentare în 48 de ore;</li> <li>-derogările de la regula ca durata timpului de lucru să nu depășească 48 de ore în cadrul perioadei de referință (4 luni) să fie stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil;</li> <li>-mărirea numărului ipotezelor în care derogările sunt incidente în temeiul clauzelor contractului colectiv de muncă aplicabil.</li> </ul>
--	--	------------------------	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni.</p> <p>(2<sup>2</sup>) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (21) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(3) Prevederile alin. (1), (2) și (21) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani</p>	<p>aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.</p> <p>(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilită la alin. (3), dar pentru</p>	<p>✓ Chiar dacă în ceea ce privește extinderea perioadei de referință de la 3 luni la 4 luni, legislația românească este conformă celei a UE, regresul în privința nivelului de protecția a lucrătorului este evident.</p> <p>"Dispariția" contractului colectiv de muncă la nivel național și substituirea acestuia cu contractele colective de muncă aplicabile este de natură a "fragiliza" garanțiile juridice în privința limitării cazurilor de derogare.</p>
--	--	--	---	--	---





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni.</p> <p>(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) - (4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Prevederile alin. (1) - (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</p>		
43	<b>Programul individualizat</b>	<b>Art alin.(1)</b>	<b>118 se</b>	Angajatorul poate stabili programe individualizate de	(1) Angajatorul poate stabili programe	Spre deosebire de reglementarea anterioară, nu mai există condiționarea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPCSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

	<b>de muncă</b>	<b>modifică</b>	muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, <b>dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.</b>	individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.	utilizării unor asemenea programe doar pe baza unor clauze contractuale cu acest obiect.  Putem remarca, așadar, și în acest caz diminuarea rolului normativ al contractului colectiv de muncă în favoarea negocierii individuale.
44	<b>Munca suplimentară</b>	<b>Art. 122 se modifică</b>	(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia. (2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător	(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. (2) În aceste condiții salariatul beneficiază de	Modificările privesc:  ✓ mărirea perioadei în care pot fi acordate zilele libere plătite – de la 30 la 60 de zile ✓ acordarea, cu anticipație, de ore libere plătite în cazul reducerii de activitate ce urmează a fi compensate cu ore suplimentare prestate de angajat în



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			pentru orele prestate peste programul normal de lucru.	salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. (3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.	următoarele 12 luni.
45	<b>Munca de noapte</b>	<b>Art 125 se modifică</b>	<b>(2<sup>1</sup>)</b> Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit	(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.  (2) Salariatul de noapte reprezintă, după	Acest text a fost completat cu ipoteza depășirii duratei de muncă de 8 ore pe noapte în mod excepțional și dincolo de perioada de 24 de ore pentru situația când contractul colectiv de muncă prevede acest lucru, iar contractul colectiv încheiat la nivel



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte.</p>	<p>caz:</p> <p>a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;</p> <p>b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.</p> <p>(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi,</p>	<p>superior nu interzice prin clauze exprese.</p>
--	--	--	---	---	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.</p> <p>(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care</p>	
--	--	--	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.</p> <p>(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a</p>	
--	--	--	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.</p> <p>(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.</p>	
46	<b>Recompensare a muncii de noapte</b>	<b>Art. 126 se modifică</b>	<p>- Salariații de noapte beneficiază:</p> <p>a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca</p>	<p>Salariații de noapte beneficiază:</p> <p>a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de</p>	<p>Prin modificarea operată s-a mărit nivelul sporului de salariu pentru munca de noapte de la 15% la 25% din salariul de bază, însă pentru a beneficia de acest spor a fost o impusă o condiție suplimentară. Astfel, salariatul va beneficia de sporul menționat numai dacă a prestat muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul normal de lucru.</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;  <b>b)</b> fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.</p>	<p>muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;  b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.</p>		
47	<b>Durata concediului de odihnă</b>	<b>Art alin.(2) se modifică</b>	<b>145 se</b>	<p><b>(2)</b> Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un</p>	<p>(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile și se</p>	<p>Deosebirea esențială față de trecut constă în aceea că durata concediului de odihnă nu mai constituie un obiect obligatoriu al negocierii colective ci doar o materie normativă facultativă pentru partenerii sociali.</p>





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			an calendaristic.	acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.	
48	<b>Concediul de odihnă suplimentar</b>	<b>După alineatul (1) al articolului 147 se introduce un nou alineat</b>	- Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.	(2) - Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.	Mențiunea potrivit căreia numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar se stabilește prin contractul colectiv de muncă este binevenită, dar formularea utilizată este repetitivă.
49	<b>Programarea concediului de odihnă</b>	<b>Art 148 alin.(5) se modifică</b>	În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze	În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească	✓ Fiecare salariat va fi obligat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt, față de 15 zile, cum era prevăzut în vechea reglementare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTULUI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt	programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt	
50	<b>Concediile pentru formare profesională</b>	<b>Art 155 alin.(2) se modifică</b>	<b>(2)</b> Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.	(1) Concediile pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa. (2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.	✓ Nu mai este necesar acordul sindicatului/reprezentanților salariaților, astfel încât angajatorul este singurul în măsură să admită/respingă solicitarea salariatului.  Soluția promovată "slăbește" garanțiile exercițiului dreptului la concediu fără plată pentru formare profesională, întrucât evaluarea consecințelor păgubitoare pentru angajator prin plecarea în concediu fără plată a angajatului stă în aprecierea exclusivă a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					angajatorului.
51	<b>Salarizarea</b>	<b>Art 162 se modifică</b>	<p>- <b>(1)</b> Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.</p> <p><b>(2)</b> Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor</p>	<p>(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.</p> <p>(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul</p>	<p>✓ În formularea actuală, legiuitorul a introdus o precizare importantă potrivit căreia prin contractele colective de muncă aplicabile se stabilește nivelul minim al salariului și doar prin contractul individual de muncă salariul propriu-zis.</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			sindicale reprezentative.	asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.	
52	<b>Data și modalitățile de plată</b>	<b>Art. 166 alin.(2) se modifică</b>	<b>(2)</b> Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.	(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.	În ce ne privește, chiar în absența unei prevederi exprese în materie, apreciem că plata prin virament bancar și cu atât mai mult prin card bancar nu este constituțională în absența acordului salariatului.
53	<b>Formarea profesională Aspecte financiare</b>	<b>Art. 197 se modifică</b>	În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile	(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare	În formula avansată prin modificarea Codului muncii, salariatul cuprins în cursuri sau stagii de formare profesională, indiferent



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.</p> <p><b>(2)</b> În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul - <b>(1)</b> În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.</p> <p><b>(2)</b> În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare</p>	<p>profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.</p> <p>(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1) salariatul va beneficia pe toată durata formării profesionale de toate drepturile salariale deținute.</p> <p>(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform</p>	<p>dacă aceste cursuri presupun sau nu scoaterea din activitate, va beneficia de toate drepturile salariale deținute.</p> <p>Considerăm că este excesiv ca pe durata stagiului sau cursului de formare profesională salariatul să primească anumite sporuri la salariu a căror acordare este strict legată de condițiile concrete în care prestează munca și care nu sunt recunoscute în cazul executării altor drepturi salariale.</p>
--	--	--	---	---	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

		<p>profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:</p> <p><b>a)</b> dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;</p> <p><b>b)</b> dacă participarea presupune scoaterea din</p>	<p>alin. (1) salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.</p>	
--	--	---	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.</p> <p><b>(3)</b> Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de</p>		
--	--	--	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILOR  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>muncă, după caz. (4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.</p>		
54	<b>Obligațiile salariaților ulterior formării profesionale</b>	<b>Art 198 Alin.(1) se modifică</b>	<p>- Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării</p>	<p>„(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 194 alin.(1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual</p>	<p>✓ Prin această reglementare s-a dat părților posibilitatea de a stabili perioada în care salariatul nu poate avea inițiativa încetării contractului.</p> <p>✓ Astfel, pe de o parte, angajatorul poate consimți la stabilirea unei perioade mai mici de 3 ani, ceea ce este în folosul</p>





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILOR  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.	de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.”	salariatului. Pe de altă parte, angajatorul poate impune (deși trebuie să existe acordul părților, angajatorul poate refuza inițierea stagiului de formare profesională ) salariatului să nu demisioneze pe o perioadă mai mare de timp.  Desigur că dintr-un anumit punct de vedere putem aprecia ca excesivă limitarea demisiei, cu precădere pentru acele categorii de cursuri sau stagii de formare profesională cu durate mici (de pildă, cele sub 60 de zile).
55	<b>Consiliul Economic și Social</b>	<b>Art 212 se modifică</b>	Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită,	(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes	Formula legislativă promovată de art. 212 din Codul muncii este binevenită, întrucât fixează principiul dezvoltării



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național.	național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național. (2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilește prin lege specială.	reglementării generale a Codului muncii prin legislația specială în domeniu.
56	<b>Sindicatelor Definiție și regim juridic</b>	<b>Art. 214 se modifică</b>	Sindicatelor sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor	<b>(1) Sindicatelor, fedațiile și confedațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere în scopul</b>	În noua formă de redactare a textului de lege apar o serie de elemente noi, după cum urmează: <ul style="list-style-type: none"> <li>• definirea sindicatelor ca fiind alcătuite din salariați care exercită dreptul lor la liberă asociere;</li> <li>• circumstațierea naturii</li> </ul>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor.</p> <p>Condițiile și procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială.</p> <p>Organizațiile sindicale au dreptul de a-și reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, cu condiția ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condițiile legii.</p>	<p><b>promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și a apărării drepturilor individuale și colective ale</b></p> <p><b>Sindicatelor, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere în scopul promovării intereselor lor profesionale,</b></p>	<p>drepturilor individuale și colective ale salariaților protejate de sindicate și stabilite prin lege prin contractele individuale de muncă, precum și cele reglementate prin legislația națională și internațională;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eliminarea prevederii fostului art. 215 (2) care materializa dreptul sindicatelor la autoconducere prin statute proprii cât privesc organizarea, asocierea și gestiunea patrimonială.</li> </ul>
--	--	--	--	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>economice și sociale, precum și a apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.</p> <p><b>(2) Constituirea, organizarea și funcționarea</b></p>	
--	--	--	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<b>sindicatelor se reglementează prin lege.</b>	
57	<b>Reprezentarea salariaților în conflictele de muncă</b>	<b>Art. 219 se modifică</b>	La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul <b>conflictelor de drepturi.</b>	La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia <b>în cadrul conflictelor de muncă</b> , în condițiile legii.	
58	<b>Protecția reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor</b>	<b>Art. 220 alin.(2) se modifică</b>	(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, <b>pentru</b>	(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.	✓ Protecția acordată reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor a fost cu mult redusă, aceștia putând fi concediați în aceleași condiții și pentru aceleași motive ca ceilalți salariați ai unității. Singura interdicție prevăzută în sarcina angajatorilor este aceea de a nu îi concedia pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe l-au primit de la salariați. Această interdicție este



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p><b>necorespundere profesională</b> sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.</p>		<p>valabilă doar pe durata exercitării mandatului.</p> <p>Formularea anterioară modificării care asigura o anumită protecție liderilor sindicali împotriva concedierii pe o perioadă de 2 ani după încetarea mandatului sindical a fost deseori criticată în literatura de specialitate fiind calificată drept o cvasi imunitate a acestei categorii de angajați vis-à-vis de concediere.</p> <p>✓ Dacă din acest punct de vedere, intervenția legiuitorului este îndreptățită și fundamentată juridic, nu este mai puțin adevărat ca radicalitatea schimbării de opțiune de la protecție cvasi completă a reprezentanților sindicali pentru marea</p>
--	--	--	---	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					majoritate a motivelor de concediere, inclusiv 2 ani după încetarea mandatului, la interdicția concedierii doar pentru motive ce țin de exercitarea mandatului și doar pe durata îndeplinirii acestuia, "debalansează" nepermis echilibrul reglementării și încalcă legislația europeană.
59	<b>Reprezentanții salariaților</b>	<b>Art. 221 se modifică</b>	La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și <b>dacă niciunul nu este membru de sindicat</b> , interesele acestora pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.	(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi	O asemenea abordare este evident antisindicală în termeni juridici și, totodată, neconstituțională prin faptul că încalcă reglementări internaționale la care România este parte.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.</p>	<p>În acest sens, apreciem că soluția promovată vine în "coliziune" cu principiile art. 5 din Carta Socială Europeană (revizuită) astfel cum rezultă din interpretarea Comitetului European de Drepturi Sociale și anume:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• reprezentativitatea se poate stabili drept o cerință de participare la negocieri și consultări dar criteriile de fixare a acesteia trebuie să fie rezonabile și obiective;</li> <li>• modul de stabilire a reprezentativității nu trebuie să restrângă de o manieră excesivă posibilitatea sindicatelor de a participa la negocierea colectivă.</li> </ul>
--	--	--	--	--	---





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

60	<b>Reprezentanții salariaților</b> <b>Condiții de eligibilitate</b>	<b>Art. 222</b>  ✓ <b>alin.(1) se modifică</b> ✓ <b>alin. (2) se abrogă.</b>	(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat la angajator cel puțin un an fără întrerupere. (2) Condiția vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanților salariaților la angajatorii nou-înființați.	(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.	✓ Au fost eliminate condițiile prevăzute de vechiul Cod pentru a putea alege un salariat ca reprezentant al salariaților.
61	<b>Reprezentanții salariaților</b> <b>Atribuții</b>	<b>Art. 223 după litera d) se adaugă o</b>	Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:	e) să negocieze contractul colectiv de	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

		<b>nouă literă, lit. e)</b>	(...)	muncă, în condițiile legii.	
62	<b>Reprezentanții salariaților Timpul de lucru</b>	<b>Art. 225 se modifică</b>	Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.	Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin negociere directă cu conducerea unității.	Această nouă formulare a articolului 225 din Cod este extrem de criticabilă pentru următoarele motive: <ul style="list-style-type: none"> <li>• eliminarea din Codul muncii a numărului de ore și translatarea stabilirii orarului alocat misiunii de reprezentare pe seama contractelor colective de muncă sau a negocierii directe cu angajatorul poate genera abuzul patronal și, totodată, lipsește de garanții juridice puternice pe cei în cauză, întrucât încheierea contractului colectiv de muncă și, mai ales, negocierea directă lasă o marjă de manevră totală angajatorului;</li> </ul>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPCSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					<ul style="list-style-type: none"> <li>lipsirea de dreptul la salariu a reprezentanților salariaților pe perioada exercitării mandatului prin eliminarea prevederii din redactarea anterioară care stabilea în mod expres și imperativ că timpul alocat exercitării mandatului este calificat drept timp efectiv lucrat;</li> </ul>
63	<b>Reprezentanții salariaților Măsuri de protecție</b>	<b>Art. 229 se modifică</b>	- Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de	Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.	de pe care l-au primit de la salariați.	
64	<b>Patronul</b>	<b>Art. 227 se modifică</b>	Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată <b>sau persoana fizică autorizată potrivit legii</b> , care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.	(1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial. (2) Angajatorii se pot	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRINTELII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				asocia in federații si/sau confederații, sau alte structuri asociative, conform legii.	
65	<b>Patronatul</b>	<b>Art. 231-234 se abrogă, având în vedere numerotarea din vechea reglementare</b>	Definiția patronatelor Atribuțiile patronatelor Protecția membrilor organelor de conducere a patronatelor Rolul patronatelor ca parteneri sociali		
66	<b>Reglementarea asociațiilor patronale</b>	<b>Art. 228 se modifică</b>	- <b>(1)</b> Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege. <b>(2)</b> Este interzisă orice intervenție a autorităților	Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.	✓ Prevederile referitoare la dreptul colectiv au fost, în mare parte, abrogate, urmând ca în această materie să fie adoptate legi speciale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p>publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală.</p> <p><b>(3)</b> Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.</p>		
67			Negocierea colectivă este		



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

	<p><b>Contractele colective de muncă</b></p>	<p><b>Art.229 Alin.(2) se modifică</b></p>	<p>obligatorie cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.</p>	<p>(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.</p>	<p>Textul de lege a fost modificat numai în priva alin. 3 prin adăugarea termenului de unitate pentru acele negocieri colective cu caracter obligatoriu, dacă numărul angajaților este de cel puțin 21.</p> <p>Această intervenție legislativă care explicită câmpul de aplicație al alin. 3 a art. 229 din Cod este binevenită, întrucât, în trecut, unii autori au interpretat evident greșit că și la alte nivele ale negocierii colective negocierea au caracter obligatoriu.</p>
--	--	--	--	---	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILOR  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

68	<b>Contractele colective de muncă Reglementări speciale</b>	<b>Articolul 230 se modifică</b>	Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.	Negocierea și încheierea contractelor colective de muncă se reglementează prin lege specială.	În noul context legislativ, norma de trimitere cuprinsă în art. 230 din cod se referă la Titlul VII (art. 127-153) din Legea nr. 62/2011.
69	<b>Contractele colective de muncă</b>		<i>Contractele colective de muncă</i>	Art. 238 – 247, conform numerotării din vechea reglementare se abrogă.	
70	<b>Conflictele de muncă</b>	<b>Art 231 se modifică</b>	(1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă. (2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu	Prin conflicte de muncă se înțeleg conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din	Prin Legea nr. 40/2011 a fost eliminată distincția între conflicte de interese și cele de drepturi și, consecutiv acestei distincții, pe aceea de conflicte colective și individuale de muncă.  Astfel, conflictele colective se substituie,





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

		<p>ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite conflicte de interese.</p> <p>(3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi.</p>	<p>desfășurarea raporturilor de muncă.</p>	<p>din punct de vedere al conținutului, conflictelor de interese din reglementarea anterioară, iar, la rândul lor, conflictele individuale se substituie fostelor conflicte de drepturi.</p> <p>Soluția promovată este fundamental greșită din următoarele motive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soluția legislativă promovată de România încă din secolul trecut prin Legea nr. 68/1999, reprezenta conformarea legislației românești la un standard normativ european (art. 6 din Carta Socială Europeană (revizuită));</li> <li>• definiția dată în noua</li> </ul>
--	--	--	--	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

					<p>reglementare conflictelor colective este identică cu cea a conflictelor de interese;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• legiuitorul nu califică drept conflicte colective litigiile privind contractele colective de muncă;</li> </ul>
71		<b>Art. 232</b>		Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.	În urma adoptării Legii nr. 62/2011 procedura de soluționare a conflictelor de muncă în sensul de conflicte de interese, conform reglementării anterioare, are loc în condițiile art. 154-180 din această lege
72	<b>Inspekția muncii</b>	<b>Art 240</b>	-	Prin derogare de la prevederile art. 3 alin.	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				(2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.	
73	<b>Răspunderea juridică Regulamentul intern</b>	<b>Art. 241 se modifică</b>	Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții: <b>a)</b> reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;	Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții: <b>a)</b> reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în	A fost introdusă lit. i în cuprinsul textului de lege care se referă la criteriile și procedurile de evaluare în strânsă legătură cu dispozițiile cu caracter principal ale art. 17 și 40 din Cod.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

			<p><b>b)</b> reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;</p> <p><b>c)</b> drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;</p> <p><b>d)</b> procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;</p> <p><b>e)</b> reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;</p> <p><b>f)</b> abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;</p> <p><b>g)</b> reguli referitoare la procedura disciplinară;</p> <p><b>h)</b> modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.</p>	<p>cadrul unității;</p> <p>b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;</p> <p>c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;</p> <p>d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;</p> <p>e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;</p> <p>f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;</p>	<p>Așadar, izvorul juridic principal pentru stabilirea acestor criterii și proceduri devine regulamentul intern.</p>
--	--	--	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPCSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>g) reguli referitoare la procedura disciplinară; h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice; <b>i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.</b></p>	
74					
75	<b>Răspunderea contravențională</b>	<p><b>Art. 260 se modifică:</b> ✓ Lit. e) se modifică ✓ După lit. e) se introduce o nouă literă: e<sup>1</sup>)</p>		<p>e1) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 la</p>	<p>Primirea la muncă a cel mult 5 persoane fără încheierea contractelor de muncă constituie contravenție, iar în caz de depășire a acestui număr devine incidentă răspunderea penală a angajatului. Regimul sancționator a fost înăsprit considerabil.  A fost incriminată drept contravenție și</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

		<p>✓ După lit. k) se introduc 4 noi litere: l), m), n), o)</p>		<p>1.000 de lei;</p> <p>l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 116, cu amendă de la 1500 la 3000 lei.</p> <p>m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;</p> <p>n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 100<sup>1</sup>, cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a</p>	<p>fapta persoanei care prestează o muncă subordonată (dependentă) fără să încheie un contract de muncă.</p> <p>O nouă contravenție (art. 260, lit. m) a fost instituită în cazul încălcării prevederilor art. 27 din Cod (neefectuarea examenului medical la angajare sau periodic) și ale art. 119 din Cod (neînregistrarea orelor prestate de angajat de către angajator).</p> <p>De asemenea, constituie contravenție neîndeplinirea obligației de către angajator de a înmâna o copie de pe contractul de muncă angajatului.</p>
--	--	--	--	--	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPCSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				depăși valoarea cumulată de 100.000 de lei; o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3) cu amendă de la 1.500 la 2.000 lei.	
76	<b>Sanțiuni disciplinare</b>	<b>Art. 248 alin. (1) se abrogă După alineatul (2) al articolului 264 se introduce un nou alineat, alin. (3)</b>	(1) Sanțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt: b) <b>suspendarea</b> contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși <b>10 zile lucrătoare;</b>	(3) Sanțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin <b>decizia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A fost eliminată sancțiunea disciplinară ce consta în suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă ce nu putea depăși 10 zile lucrătoare.</li> <li>✓ Prin alin.(3) se stabilește un termen de reabilitare a salariatului de 12 luni.</li> <li>✓ Termenul de 12 luni se calculează din momentul începerii executării și nu</li> </ul>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<b>angajatorului emisă în formă scrisă.</b>	de la data adoptării acesteia.  ✓ Radierea sancțiunilor disciplinare se produce de drept.  ✓ Decizia angajatorului emisă în formă scrisă are numai scopul de a constata faptul că s-a produs radierea.
77	<b>Decizia de sancționare</b>	<b>Art. 252 alin.(2) lit. b) se modifică</b>	(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu: a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară; b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;	b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;	





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

78	<b>Răspunderea patrimonială a salariaților</b>	<b>Art. 254 se modifică</b>	<p>Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.</p> <p>(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră ori de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.</p>	<p>(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.</p> <p>(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.</p> <p>(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat</p>	<p>Alin. 3 (nou introdus) promovează o soluție nedesăvârșită în raport cu scopul urmărit inițial și anume de a pune la dispoziția angajatorului mijloacele legale de a stabili prin actul său unilateral – fosta decizie de imputare – răspunderea patrimonială a angajatului.</p> <p>În cazul aplicării alin. 3, recuperarea prejudiciului constat și reclamat de angajator ca fiind produsul faptei ilicite a angajatului trebuie să aibă la bază acordul acestuia din urmă pentru a nu fi necesară sesizarea instanței judecătorești.</p> <p>Pe de altă parte, legea a "înghețat" posibilitatea angajatorului de a proceda la recuperarea prejudiciului pe un interval de</p>
----	--	-----------------------------	--	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRȚILOR  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>o pagubă din vina și în legătură cu munca sa va putea solicita salariatului <b>printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.</b></p> <p>(4) Contravaloarea pagubei recuperată prin acordul părților, conform alin. (3), <b>nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.</b></p>	<p>30 de zile de la data comunicării notei de constatare.</p>
--	--	--	--	--	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

79	<b>Răspunderea penală</b>	<b>Art. 264</b>		<p>(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă penală fapta persoanei, care în mod repetat stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.</p> <p>(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane, de a permite,</p>	<p>Prin textul nou introdus prin Legea nr. 40/2011 se incriminează ca infracțiune fapta repetată de încadrare a salariaților la salarii mai mici decât salariul minim brut pe țară garantat în plată, însă nu se explicitează noțiunea de "caracter repetat", ceea ce, în practică, este de natură a genera soluții neunitare.</p> <p>De asemenea, constituie infracțiune și refuzul repetat al unei persoane de a permite accesul inspectorilor de muncă în oricare din spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora a documentației solicitate.</p>
----	---------------------------	-----------------	--	--	---



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.</p> <p>(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 1 la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.</p>	
80	<b>Răspunderea</b>	<b>Art. 265</b>		(2) Cu pedeapsa	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

	<p><b>penală</b></p>			<p>prevăzută la 279<sup>1</sup> alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane, aflată în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane. (3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 279<sup>1</sup> alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani. (4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute</p>	
--	----------------------	--	--	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>la alin. (2) – (3) și la art. 280 alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:</p> <p>a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la cinci ani;</p> <p>b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract</p>	
--	--	--	--	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;</p> <p>c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;</p> <p>d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-au comis infracțiunea sau</p>	
--	--	--	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.</p> <p>(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) - (3) și la art. 264 alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:</p> <p>a) orice remunerație restantă datorate persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu</p>	
--	--	--	--	---	--





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;</p> <p>b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajat legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;</p> <p>c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care</p>	
--	--	--	--	--	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.</p> <p>(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) – (3) și la art. 2791 alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către</p>	
--	--	--	--	---	--



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin.(5) lit. a) și c).	
81.	<b>Contractele colective de muncă</b>			Contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi și până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depășească 31	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂRILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPCSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

				<p>decembrie 2011. După această dată contractele colective de muncă și actele adiționale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială.</p> <p>(2) Contractele colective de muncă în aplicare la data intrării în vigoare a prezentei legi își produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate.</p>	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, PĂMÎNTEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPCSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

---

**VOLUMUL 5**

**PROPUNERI DE MODIFICARE A  
LEGISLATIEI MUNCII DIN ROMANIA**

---

**EXPUNERE DE MOTIVE**

**PROIECT DE LEGE DE MODIFICARE A CODULUI MUNCII**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## EXPUNERE DE MOTIVE

Prezentul proiect de lege este rezultatul unei reflecții profunde și documentate asupra unei necesare echilibrări a standardului normativ cu reabilitarea conținutului relațiilor de muncă, parte a realității economice și sociale a României.

Legislația muncii a cunoscut, mai ales în ultimul an, o accelerată modificare al cărei scop, mai mult sau mai puțin declarat, l-a constituit implementarea conceptului de flexibilizare a raporturilor juridice de muncă în diferite modalități, cum ar fi:

- ✓ Mărirea duratei și prelungirea nelimitată a contractelor pe durată determinată;
- ✓ Instituirea obiectivelor de performanță drept criteriu de evaluare și concediere a salariaților;
- ✓ Limitarea rolului normativ și chiar eliminarea contractelor colective de muncă, cum a fost cazul contractelor colective de muncă la nivel național, din rândul izvoarelor dreptului muncii;
- ✓ Restrângerea anumitor drepturi sindicale (dreptul la negociere colectivă, dreptul la asociere);
- ✓ Diminuarea drepturilor salariale cu motivarea dificultăților economice și funcționale ale întreprinderii;
- ✓ Aplicarea mecanică, *tale quale*, și, uneori, greșită a mai multor directive europene;
- ✓ Ignorarea, cu știință, a unor documente normative la care România este parte.

Desigur că alte modificări legislative au fost utile, cu precădere cele vizând combaterea muncii nefiscalizate, atât în planul calificării contractului individual de muncă drept un act juridic solemn, cât și cele vizând incriminarea penală ori contravențională a unor fapte și acte ilicite.

Dincolo însă de obiectivul flexibilizării pieței muncii, - astăzi un obiectiv al politicilor sociale europene – prin implementarea unor reguli noi, a fost vizibilă intenția legiuitorului din anul 2011 de a "debalansa" raporturile consolidate în timp între partenerii sociali.

Este evident că în forma actuală a Codului muncii o serie de dispoziții ale sale "slăbesc" dimensiunea partenerială în configurarea drepturilor și obligațiilor salariaților, fiind, mai degrabă, o sursă permanentă de conflict social.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Marginalizarea sindicatelor ca reprezentant autorizat și calificat al drepturilor și intereselor lucrătorilor este un demers conceput și parțial reușit, înfăptuit de actualul Cod al muncii.

Totodată, și ca o consecință a acestui demers, a avut loc un interesant, dar periculos "transfer" de competență normativă între contractul colectiv de muncă, din ce în ce mai golit de conținut juridic, și contractul individual de muncă.

În general, s-a urmărit și, în bună măsură, s-a reușit ca principalele drepturi ale salariaților să fie guvernate de contractul individual de muncă în mod exclusiv și nu ca o formă de ameliorare a statutului juridic al lucrătorilor, fixat prin negocierea colectivă și contractul colectiv.

Această "contractualizare" a regimului juridic al salariaților în care a fost eliminat – *omissio media* - palierul intermediar - contractul colectiv de muncă, deși pare o expresie a egalității părților, aplicate în domeniul raporturilor juridice de muncă, este, în realitate, de natură a șubrezi consistent și concret garanțiile dreptului la muncă.

În fond, salariatul devine "obiect" față de prevederile imperative ale legii, nu întotdeauna favorabile lui și, mai ales, condiționării lor economice, ceea ce îl transformă într-un acceptant necondiționat al forței patronale.

Pe lângă opțiunile afișate ale legiuitorului din anul 2011, actualul Cod al muncii încorporează și anumite soluții contrare normativului european.

În concluzie, ceea ce s-a dorit prin modificarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 și apoi prin Legea nr. 62/2011 a fost, conform afirmațiilor unora dintre inițiatorii modificărilor, "derigidizarea" Codului muncii, acomodarea regulii de drept cu diferitele conjuncturi economice, inclusiv adaptarea la criza economică, întărirea poziției contractuale a angajatorilor, utilizarea "dezinhibată" de reguli imperative a forței de muncă.

Toate aceste procedee au fost subsumate unui concept extrem de generos, și anume al modernizării politicilor de ocupare a forței de muncă, mizându-se pe teza că "mai puține garanții, mai multe locuri de muncă, mai puțin dialog social" și democrație industrială, mai mare eficiență economică."





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oamenii!"

Această contrapunere mecanică și simplistă între sistemul garanțiilor juridice ale dreptului la muncă și eficiența economică a fost firul ideatic al majorității modificărilor aduse în anul 2011 Codului muncii.

Această viziune retrogradă marchează o involuție netă în procesul de așezare pe baze civilizate a raportului juridic de muncă și are, totodată, semnificația unei neîncrederi perpetue în conceptul european al parteneriatului social, al democrației industriale.

Cu bună știință, criza economică a fost preluată ca standard și utilizată ca motiv al modificărilor, considerându-se, în mod nejustificat, că lipsa de productivitate a lucrătorilor și, în final, lipsa eficienței economice, își au cauza în garanțiile juridice ale dreptului la muncă.

În alți termeni, legislația muncii, care consacră drepturile lucrătorilor, este motivul succesului managerial și cauza rezultatelor economice mediocre.

Pe aceste liniamente ideatice și conceptuale a fost modificat Codul muncii, generând, pe de o parte, nemulțumiri firești în lumea muncii, iar, pe de altă parte, o confuzie generalizată în aplicarea prevederilor sale.

Demersul care a stat la baza acestui proiect de lege a avut în vedere regândirea soluțiilor avansate de actuala legislație și, totodată, formularea unor propuneri sub formă de soluții legislative apte și capabile să asigure **un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor relației de muncă, legitimist vis-a-vis de ordinea constituțională și ordinea juridică europeană, eficace în privința interpretării și aplicării sale, util implementării cu succes al politicilor de ocupare a forței de muncă și echitabil împărțirea beneficiilor muncii și profitului.**

În acest proiect de lege am ținut seama de realitățile pieței muncii din România, de structura alocării acesteia pe profesii, meserii, ocupații și activități, ca și de apartenența la sectorul public sau privat.

Totodată, propunerea noastră de modificare a Codului muncii nu este rezultatul unei analize *in abstracto*, cu valabilitate generică și preluare incertă a unor concepte în sine.

Dimpotrivă, soluțiile avansate încorporează o serie de teze care "circulă" în lumea europeană cu privire la mai eficienta utilizare a forței de muncă, la adaptabilitatea acesteia la noile tehnologii, la schimbarea frecventă a traseului profesional pe parcursul vieții active.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Toate aceste chestiuni, care devin, cu fiecare zi, exigențe, criterii și condiționalități pentru buna funcționare a pieței muncii, au fost dezvoltate în cuprinsul propunerii legislative.

Disputa principală și principială din lumea muncii europene de astăzi vizează, cel puțin, crearea unui cadru normativ flexibil în angajarea și concedierea salariaților, stipulând cerințe mai puțin constrângătoare pentru angajator când încheie sau desface contractul de muncă.

În proiectul de lege, această dispută am tranșat-o, cel puțin pe moment, în ideea flexibilizării intrărilor pe piața muncii. Soluția privind utilizarea perioadei de probă ca modalitate de angajare în muncă de sine stătătoare este exemplul elocvent în acest sens, ca și prin diversificarea modalităților de organizare a muncii, prin introducerea într-o formulă reglementată a telemuncii pentru prima dată în legislația românească.

Desigur, subliniem o dată în plus faptul că soluțiile pe care le-am formulat sunt în acord necondiționat, în litera și spiritul lor, cu prevederile Constituției României, directivele și regulamentele Uniunii Europene, Carta socială europeană revizuită, precum și cu Convențiile Organizației Internaționale a Muncii.

Din punct de vedere metodologic, demersul nostru legislativ vizează patru categorii de modificări, și anume:

- Articole noi;
- Articole reformulate;
- Articole preluate din reglementarea anterioară a Codului muncii;
- Articole abrogate.

Cele mai importante dintre modificările menționate vizează instituții juridice fundamentale ale dreptului muncii, precum obiectivele de performanță (art. 26<sup>1</sup>, art. 26<sup>2</sup>), perioada de probă (art. 31-33), contractul individual de muncă pe durată determinată (art. 82-87), munca prin agent de muncă temporară (art. 88 - 102), durata maximă legală a timpului de muncă (art. 114), munca suplimentară (art. 120-124) și jurisdicția muncii (art. 266-275).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 1. Obiectivele de performanță și clauza de obiectiv de performanță

Potrivit reglementării în vigoare, stabilirea obiectivelor de performanță constituie un drept exclusiv al angajatorului<sup>90</sup>. Mai mult decât atât, acestea nu fac obiectul obligației de informare a angajatorului, nefiind obligatorie aducerea lor la cunoștința salariaților.

Este evident că o atare redactare este susceptibilă de a da naștere în practică unor nenumărate abuzuri. Astfel, de exemplu, un angajator care va dori să înceteze raporturile de muncă cu un salariat, îi va putea stabili acestuia obiective de performanță imposibil sau foarte greu de îndeplinit, pentru ca ulterior să îl concedieze în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii (pentru necorespondere profesională). Desigur, în acest caz, salariatul concediat va putea să se adreseze instanțelor judecătorești competente pentru a solicita constatarea nulității deciziei de concediere, datorită săvârșirii unui abuz de drept<sup>91</sup> de către angajatorul său, pe de o parte, și, pe de cealaltă parte, datorită faptului că obiectul obligației sale (atingerea unui anumit obiectiv de performanță) este imposibil de îndeplinit.

În plus, stabilirea obiectivelor de performanță ridică o serie de probleme ce țin de trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă. Astfel, de-a lungul timpului, atât doctrina, cât și jurisprudența, au calificat obligațiile de serviciu ale salariaților ca fiind obligații de mijloace, iar nu de rezultat. Or, reglementarea actuală schimbă această concepție, stabilind în sarcina salariaților obligația de a atinge un anumit rezultat, impus de angajator.

---

<sup>90</sup> Art. 40 alin.(1) lit. f) din Codul muncii (Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003 și republicată în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003- Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 3 martie 2011)

<sup>91</sup> Pentru mai multe detalii privind abuzul de drept, a se vedea Gheorghe Belei, "Drept civil român", Ediția a-X-a, revăzută și adăugită de Marian Nicolae, Petrică Trușcă, Ed. Universul Juridic, București, 2005.<sup>91</sup> Pentru mai multe detalii privind abuzul de drept, a se vedea Gheorghe Belei, "Drept civil român, Ediția a-X-a, revăzută și adăugită de Marian Nicolae, Petrică Trușcă, Ed. Universul Juridic, București, 2005.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Pentru motivele expuse, propunem, în primul rând, ca obiectivele de performanță să facă obiectul negocierii colective, putând fi stabilite pe categorii de salariați, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, după caz.

În al doilea rând, neatingerea obiectivelor de performanță nu ar trebui să constituie motiv de concediere pentru necorespondere profesională. Dimpotrivă, considerăm că de îndeplinirea lor ar trebui condiționate aspecte precum majorarea salariului sau promovarea în carieră.

Pentru stabilirea în concret a conținutului obiectivelor de performanță, dar și a beneficiilor ce decurg din îndeplinirea acestora, părțile, prin acordul lor mutual, pot conveni, la încheierea sau pe parcursul executării contractului individual de muncă, introducerea unei clauze de obiectiv de performanță.

Precizările de mai sus au fost concretizate în cuprinsul proiectului de lege prin introducerea a două noi articole, cu următorul conținut:

### ***Art. 26<sup>1</sup>***

*(1) Obiectivul de performanță presupune, pe lângă îndeplinirea la timp și întocmai a atribuțiilor de serviciu, obținerea de rezultate concrete și evaluabile, care materializează o îmbunătățire generală a activității unității sau a compartimentului funcțional din care face parte salariatul.*

*(2) Obiectivele de performanță fac obiectul negocierii colective, fiind stabilite, pe categorii de salariați, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, după caz.*

*(3) Îndeplinirea obiectivelor de performanță constituie condiții de majorare a salariului sau de promovare în carieră.*

*(4) Neatingerea obiectivelor de performanță nu poate constitui motiv de concediere pentru necorespondere profesională, în baza art. 61 lit.d).*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## **Art. 26<sup>2</sup>**

*(1) Părțile pot conveni, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, introducerea unei clauze de obiectiv de performanță, cu respectarea prevederilor art. 26<sup>1</sup>.*

*(2) Clauza de obiectiv de performanță se poate introduce pe parcursul executării contractului individual de muncă prin încheierea în scris a unui act adițional la contract.*

*(3) Părțile vor stabili în concret condițiile și conținutul clauzei de obiectiv de performanță în conformitate cu prevederile art. 26<sup>1</sup>.*

## **2. Perioada de probă**

În redactarea în vigoare a Codului muncii, durata perioadei de probă a fost mărită substanțial, diminuându-se astfel garanțiile juridice de care beneficiază salariații. Perioada de probă apare ca o modalitate subsidiară de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale lucrătorilor. Totuși, de regulă, verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale lucrătorilor se realizează prin concurs sau examen, după caz. În acest context, considerăm ca fiind profund injustă stabilirea unor perioade de probă cu o durată atât de lungă. O atare durată și-ar găsi justificarea în ipoteza în care perioada de probă ar fi reglementată drept o modalitate de verificare a aptitudinilor lucrătorilor de sine stătătoare, urmând ca numai prin excepție, pentru ocuparea funcțiilor de conducere, aceasta să poate fi utilizată și ca o modalitate complementară de verificare.

De asemenea, apreciem ca oportună reglementarea unei durate mai scăzute a perioadei de probă în cazul muncitorilor necalificați, luând în calcul faptul că natura activității prestate de către aceștia nu prezintă un grad de complexitate ridicat. Prin urmare, verificarea aptitudinilor persoanelor ce prestează o astfel de activitate se poate efectua într-o perioadă de timp relativ scurtă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Până în prezent, pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă putea înceta *"exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia"*<sup>92</sup>.

Considerăm că, pentru a nu lipsi salariatul de garanțiile juridice inerente dreptului la stabilitate în muncă, se impune ca în sarcina angajatorului să se stabilească obligația de a motiva decizia de denunțare a contractului individual de muncă pe parcursul perioadei de probă.

În final, apreciem ca fiind eronată modificarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, în sensul abrogării dispoziției potrivit căreia angajatorul era decăzut din dreptul de a supune salariatul unei perioade de probă în cazul în care nu îl informa asupra stabilirii unei asemenea modalități de verificare a aptitudinilor sale, întrucât încalcă principiul *pacta sunt servanda*.

Pentru aceste motive, propunem următoare reglementare a perioadei de probă:

#### **Art. 29<sup>1</sup>**

*(1) Concursul sau examenul, precum și perioada de probă sunt modalități de verificare de sine stătătoare, iar angajarea în muncă se poate face, de regulă, doar prin utilizarea uneia dintre acestea.*

*(2) Prin excepție, pentru ocuparea funcțiilor de conducere, în sectorul public și privat, verificarea aptitudinilor profesionale se poate realiza prin concurs sau examen și perioadă de probă.*

#### **Art. 31**

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

---

<sup>92</sup> Art. 31 alin.(3) din Codul muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 45 de zile calendaristice.

(3) De regulă, muncitorii necalificați sunt angajați în baza perioadei de probă.

(4) În cazul muncitorilor necalificați, durata perioadei de probă nu poate depăși 10 zile lucrătoare.

(5) Dacă pe durata perioadei de probă angajatorul constată că salariatul corespunde profesional locului de muncă ocupat, acesta va continua activitatea potrivit clauzelor contractului individual de muncă încheiat.

(6) Dacă salariatul nu corespunde profesional locului de muncă ocupat, angajatorul poate dispune concedierea acestuia în condițiile art. 61 lit. d) din prezentul cod.

(7) În situația prevăzută la alin. (4), dispozițiile art. 64 nu se aplică.

(8) Pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă, salariatul poate denunța unilateral contractul individual de muncă, prin intermediul unei notificări scrise.

(9) Pe parcursul perioadei de probă, părțile pot conveni încetarea contractului individual de muncă prin acordul lor mutual.

(10) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(11) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesia pentru care au dobândit calificarea profesională sau specializarea, după caz, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni sau în condițiile prevăzute de legi speciale.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### 3. Reducerea temporară a activității angajatorului pentru motive tehnice, tehnologice sau similare

Prin Legea nr. 40/2011 a fost introdus un nou caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, ce este reglementat în art. 52 alin.(1) lit. c) astfel: *”Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.”* Mai mult decât atât, alin.(3) al aceluiași articol prevede că *”în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.”*

Considerăm că această soluție este eronată, în măsura în care extinde efectele suspendării și asupra unor situații în care activitatea, deși redusă ca volum, nu încetează.

Luând în calcul acest aspect, apreciem că se impune reglementarea ipotezei sus-menționate în Capitolul III al Codului muncii, ce guvernează modificarea contractului individual de muncă. Astfel, în ipoteza în care angajatorul întâmpină dificultăți economice, tehnologice, structurale sau similare, acesta ar trebui să aibă posibilitatea de a reduce temporar activitatea, prin modificarea unilaterală a timpului de muncă a anumitor categorii de salariați. Totuși, pentru a evita abuzurile ce se pot ivi în practică, se impune limitarea în timp a perioadei pe care se poate dispune această măsură.

În consecință, propunem următorul text de lege:

#### **Art. 41<sup>1</sup>**

*(1) Durata timpului de muncă poate fi modificată unilateral de către angajator, în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive tehnice, tehnologice, structurale ce nu poate depăși 3 luni cumulativ într-un an calendaristic.*





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

*(2) În situația prevăzută la alin.(1), angajatorul are posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu diminuarea corespunzătoare a salariului, pe o perioadă ce nu poate depăși 3 luni.*

*(3) Reducerea temporară a activității poate afecta pe toți salariații sau numai pe o parte dintre aceștia.*

*(4) Condițiile în care pot avea loc reduceri temporare de activitate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau ca urmare organizațiilor sindicale ori a reprezentanților salariaților, după caz, în scopul ajungerii la un acord.*

## **4. Contractul individual de muncă pe durată determinată**

Modificările aduse instituției contractului individual de muncă pe durată determinată prin Legea nr. 40/2011 vizează, în principal, extinderea câmpului de aplicare a acestor tipuri de contracte. Astfel, dacă în vechea reglementare art. 80 alin.(3) dispunea că acest tip de contract *putea fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul unui termen de 24 de luni și de cel mult două ori consecutiv*, în prezent o atare limitare nu mai există. Așadar, *de lege lata*, contractele individuale de muncă pe durată determinată pot fi prelungite pe perioade de timp ce depășesc cu mult 36 de luni – durata maximă pentru care se încheie aceste contracte. O asemenea dispoziție este susceptibilă a încălca atât prevederile Directivei 1999/70 CEE, cât și cele art. 12 alin.(1) din Codul muncii, potrivit cărora, ca regulă, contractele individuale de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Apreciem că o atare soluție legislativă nu poate fi acceptată și menținută, motiv pentru care propunem modificarea acestui text de lege, în sensul limitării în timp a posibilității de prelungire a contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

De asemenea, în scopul evitării abuzurilor ce se pot ivi în practică, considerăm că la stabilirea duratei contractului individual de muncă părțile trebuie să țină seama de perioada de timp necesară desfășurării activității ce face obiectul contractului. În concret, părțile nu vor putea conveni prelungirea contractului individual de muncă decât în situația în care la încheierea acestuia nu au putut stabili cu certitudine durata necesară desfășurării activității pentru care a fost încheiat.

Rațiunea acestei reglementări rezidă în necesitatea de a asigura deplină efectivitate dreptului salariaților la stabilitate în muncă.

Pentru aceste motive, propunem următoarea reglementare a instituției contractului individual de muncă pe durată determinată:

## **Art. 82**

*(1) Prin derogare de la dispozițiile art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.*

*(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se încheie în condițiile art. 16, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.*

*(3) La stabilirea duratei contractului individual de muncă, părțile vor ține seama de perioada de timp necesară desfășurării activității ce face obiectul contractului.*

*(4) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut de art. 84.*

*(5) Părțile pot conveni prelungirea contractului individual de muncă numai dacă la încheierea acestuia nu au putut stabili cu certitudine durata necesară desfășurării activității pentru care a fost încheiat.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

(6) *Între aceleași părți se pot încheia cel mult 5 contracte individuale de muncă succesive pe durată determinată, înăuntrul termenului prevăzut de art. 84, sub condiția respectării dispozițiilor alin. (4).*

(7) *Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive.*

(8) *Sub sancțiunea nulității absolute, este interzisă angajarea pe același post a mai mult de 5 persoane cu contract individual de muncă pe durată determinată, înăuntrul termenului prevăzut la art. 84.*

#### **Art. 84**

(1) *Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 5 ani.*

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

#### **Art. 84<sup>1</sup>**

*În cazul în care se constată pe cale judecătorească că angajatorul a încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată pentru activități cu caracter permanent, cu încălcarea prevederilor art. 82, contractul individual de muncă astfel încheiat se consideră a fi pe durată nedeterminată.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 5. Munca prin agent de muncă temporară

Potrivit art. 88 alin.(3) din actualul Cod al muncii, calitatea de agent de muncă de muncă poate fi atribuită persoanelor juridice autorizate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale. Soluția promovată de legiuitorul din 2011 este eronată, întrucât nu ține cont de specificitatea activității pe care o presupune munca prin agent de muncă temporară. Astfel, nu orice persoană juridică poate presta o astfel de activitate, din cel puțin două motive:

- a) Presupune o specializare a obiectului de activitate;
- b) Prin prestarea acestui tip de activitate se urmărește, ca regulă, obținerea de profit.

Așadar, se impune revenirea la redactarea inițială a acestui text de lege, ce statua că pot avea calitatea de agent de muncă temporară societățile comerciale. Pe de altă parte, nimic nu se opune ca această calitate să fie deținută și de persoanele fizice autorizate, acreditate, bineînțeles, de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

În altă ordine de idei, în scopul limitării posibilității utilizatorilor de a apela la munca prin agent de muncă temporară pentru o gamă nedefinită de activități, propunem reglementarea *in concreto* a cazurilor în care se poate apela la această instituție.

Totuși, cea mai pregnantă problemă ce se ridică în legătură cu munca prin agent de muncă temporară se referă la salariul lucrătorului temporar. Astfel, *de lege lata*, potrivit art. 96 alin.(2), ”salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.”

Totodată, a fost abrogată prevederea potrivit căreia în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară.

În redactarea inițială a acestui text de lege, prin Legea nr. 53/2003, salariatul temporar era protejat, în perioada dintre misiuni fiind îndrituit la plata unei indemnizații ce nu putea fi



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

mai mică decât salariul minim brut pe țară garantat în plată. Din rațiuni de protecție a salariatului, propunem revenirea la forma inițială a acestei prevederi.

În ceea ce privește dispozițiile art. 96 alin.(2), aceasta încalcă flagrant prevederile Directivei 2008/104 CE, care, în art. 5 alin.(1), dispune următoarele: "*Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.*"

În consecință, propunem modificarea acestui articol, în sensul alinierii sale cu dispozițiile Directivei 2008/104.

#### **Art. 88**

*(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.*

*(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia ~~din urmă~~.*

*(3) Agentul de muncă temporară este societatea comercială sau persoana fizică autorizată, acreditată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.*

*(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oamenii!"

*(5) Misiunea de muncă temporară este acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.*

#### **Art. 89**

*Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar și numai în următoarele cazuri:*

- a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;*
- b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;*
- c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.*

#### **Art. 94**

*(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durată nedeterminată. În perioada dintre două misiuni, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de o indemnizație ce nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.*

*(2) Prin excepție, contractul de muncă temporară se poate încheia pentru una sau mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. (2).*

*(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a salariatului temporar.*



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

*(4) În situația prevăzută la alin.(2), contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii sau misiunilor pentru care a fost încheiat, după caz, sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.*

#### **Art. 96**

*(1) Pe toată durata misiunii, salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.*

*(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.*

*(3) În măsura în care utilizatorul nu are un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin legislația în vigoare sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.*

*(4) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.*

*(5) În cazul în care în termen de 15 zile de la data la care obligațiile privind plata salariului, a contribuțiilor și a impozitelor au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.*

*(6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) poate să le recupereze, îndreptându-se împotriva agentului de muncă temporară.*





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oamenii!"

## 6. Telemunca

Telemunca este reglementată pentru prima oară în legislația muncii din România prin prezentul proiect de lege. O atare reglementare se impune din cel puțin două motive:

- a) Necesitatea flexibilizării relațiilor de muncă;
- b) Dezvoltarea accelerată a tehnologiei informațiilor.

Astfel, telemunca reprezintă o formă de organizare a muncii, prin intermediul căreia salariații, utilizând tehnologiile informatice, îndeplinesc atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o dețin în alt loc decât sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

În vederea încheierii contractului individual de muncă cu prestarea activității prin telemuncă, salariatul trebuie să consimtă în mod expres și explicit asupra acestui mod de organizare a muncii. Refuzul salariatului de a presta activitatea în aceste condiții nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.

Acest tip de contract individual de muncă se încheie cu respectarea prevederilor art. 16 din Codul muncii, iar în conținutul său trebuie să se facă referire la o serie de elemente ce țin de specificitatea prestării activității prin telemuncă, precum:

- a) Locul din care prestează munca telesalariatul;
- b) Programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) Obligația angajatorului de a asigura telesalariatului condițiile tehnice necesare prestării muncii, precum și alte facilități utile bunei desfășurări a activității, cu excepția cazului în care părțile nu convin altfel;
- d) Lista echipamentelor puse la dispoziția telesalariatului de către angajator etc.

Prin urmare, propunem următoarea reglementare a telemuncii:

### **Art. 106<sup>1</sup>**

*(1) Telemunca este o formă de organizare a muncii, prin intermediul căreia salariații, utilizând tehnologiile informatice, îndeplinesc atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o dețin în alt loc decât sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.*





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oamenii!"

(2) În înțelesul prezentei legi, are calitate de telesalariat orice persoană care desfășoară activitatea în condițiile alin.(1).

(3) În vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu ce le revin, telesalariații își stabilesc singuri programul de lucru.

(4) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau contractul individual de muncă, după caz.

### **Art.106<sup>2</sup>**

(1) În vederea încheierii contractului individual de muncă cu prestarea activității prin telemuncă, salariatul trebuie să consimtă în mod expres și explicit asupra acestui mod de organizare a muncii.

(2) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității pe bază de telemuncă nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.

### **Art. 106<sup>3</sup>**

Contractul individual de muncă se încheie în condițiile art. 16 și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin.(3), următoarele mențiuni:

- a) Locul din care prestează munca telesalariatul;
- b) Programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) Obligația angajatorului de a asigura telesalariatului condițiile tehnice necesare prestării muncii, precum și alte facilități utile bunei desfășurări a activității, cu excepția cazului în care părțile nu convin altfel;
- d) Lista echipamentelor puse la dispoziția telesalariatului de către angajator;
- e) Obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul în care prestează munca telesalariatul al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

*f) Obligația angajatorului de a informa telesariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil sau ale regulamentului intern, după caz, în materia protecției datelor cu caracter personal.*

#### **Art.106<sup>4</sup>**

*(1) Telesariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin contractele colective de muncă aplicabile și prin regulamentul intern salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.*

*(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind telemunca în conformitate cu legislația în vigoare.*

## **7. Durata maximă legală a timpului de muncă**

În ceea ce privește durata maximă legală a timpului de muncă (art. 114), propunem următoarele modificări:

a) Stabilirea domeniilor de activitate pentru care se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni, în scopul realizării unei transpuneri corecte și complete a prevederilor Directivei 2003/99 CE;

b) Stabilirea în concret, prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate, a duratei perioadei de referință, precum și a categoriilor de profesii, ocupații, meserii pentru care durata perioadei de referință poate fi de 6 luni.

#### **Art. 114**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

(1) *Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.*

(2) *Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.*

(3) *Prin excepție, se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni, pentru următoarele domenii de activitate:*

*a) în cazul activităților în care locul de muncă al lucrătorului și domiciliul acestuia sunt la distanță unul de celălalt, cum ar fi activitățile offshore, sau dacă locurile în care lucrătorul își desfășoară activitatea sunt la distanță unul față de celălalt;*

*b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;*

*c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special:*

*i) servicii privind primirea, tratamentul și îngrijirea oferite de spitale sau instituții similare, inclusiv activitățile medicilor stagiați, instituțiilor rezidențiale și ale închisorilor;*

*ii) lucrătorii la docuri sau aeroporturi;*

*iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă;*

*iv) producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate, colectarea reziduurilor menajere și instalațiile de incinerare;*

*v) sectoare în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice;*

*vi) activități de cercetare și dezvoltare;*

*vii) agricultură;*

*viii) lucrători din domeniul transportului de călători pe linii urbane regulate*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

*d) dacă există o intensificare previzibilă a activității, în special în:*

- i) agricultură;*
- ii) turism;*
- iii) servicii poștale;*

*e) în cazul persoanelor care lucrează în sectorul transportului feroviar:*

- i) ale căror activități sunt intermitente;*
- ii) care petrec timpul de lucru în trenuri sau*
- iii) ale căror activități sunt legate de orarele de transport și de asigurarea continuității și regularității traficului;*
- iv) în cazul muncii în ture, de fiecare dată când lucrătorul schimbă tura și nu poate beneficia de perioade de repaus zilnic și săptămânal între sfârșitul unei ture și începutul următoarei;*
- f) în cazul activităților care implică perioade de lucru fracționate de-a lungul zilei, mai ales acelea ale personalului însărcinat cu activitățile de curățenie.*

*(4) Durata perioadei de referință prevăzută la alin.(3) se stabilește prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate.*

*(5) Prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate se stabilesc în concret categoriile de profesii, ocupații, meserii pentru care durata perioadei de referință poate fi de maxim 6 luni.*

*(6) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.*

*(7) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4), (6) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.*

*(8) Prevederile alin. (1)-(6) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 8. Munca suplimentară

Modificările aduse art. 122 și art. 123 din Codul muncii prin prezentul proiect de lege vizează următoarele aspecte:

a) Compensarea muncii suplimentare atât prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cât și prin acordarea unui spor ce nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul arătat, munca suplimentară va fi recompensată prin acordarea unui spor ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază;

b) Reglementarea cu acuratețe a condițiilor în care angajatorul poate acorda zile libere plătite în perioadele de reducere a activității. Astfel, aceste zile libere vor putea fi acordate numai cu consimțământul salariatului, urmând a fi recuperate, dacă este cazul, în termen de maxim 12 luni de la efectuarea lor.

Se propune ca art. 122 și 123 să fie reformulate astfel:

### **Art. 122**

*(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, precum și prin acordarea unui spor ce nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază.*

*(2) În perioadele de reducere a activității, angajatorul poate acorda zile libere plătite, pe baza consimțământului salariatului.*

*(3) Zilele libere plătite se vor recupera, dacă este cazul, în maxim 12 luni de la efectuarea lor, prin organizarea corespunzătoare a programului de lucru.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 9. Salarizarea

În materia salarizării, amendamentele aduse de prezentul proiect de lege se referă, în principal, la următoarele aspecte:

a) Stabilirea quantumului net al salariului minim brut pe țară garantat în plată prin raportare la nivelul salariului mediu brut net, comunicat de Institutul Național de Statistică, avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat, în scopul respectării atât a Cartei sociale europene revizuite, cât și a practicii Comitetului European pentru Drepturi Sociale. Astfel, quantumul net al salariului minim brut garantat în plată nu poate fi mai mic de 50% din salariul mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat;

b) Posibilitatea efectuării plății salariului prin virament într-un cont bancar numai în ipoteza în care salariatul și-a dat consimțământul în acest scop.

Se propune ca art. 164 și 166 să fie reformulate astfel:

### **Art. 164**

*(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.*

*(1)<sup>1</sup> Quantumul net al salariului minim brut garantat în plată nu poate fi mai mic de 50% din salariul mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat.*

*(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.*

*(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

*este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.*

*(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.*

### **Art. 166**

*(1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.*

*(2) Plata salariului se poate efectua și prin virament într-un cont bancar, numai dacă salariatul și-a dat consimțământul în acest scop.*

*(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.*

*(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.*

## **10. Dialogul social**

În materia dialogului social, principalele modificări aduse de prezentul proiect de lege sunt următoarele:

a) Acordarea șomerilor și pensionarilor a posibilității de a adera la sindicatele constituite în condițiile prevăzute de lege;

b) Modificarea art. 220 și 226, în sensul completării lor cu precizarea că interdicția legată de concedierea pe motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați vizează atât perioada mandatului, cât și o perioadă de doi ani de la încetarea acestuia.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Modificarea operată se impunea cu atât mai mult cu cât potrivit art. 28 din Carta socială europeană revizuită, în interpretarea dată de Comitetul European de Drepturi Sociale, protecția liderilor sindicali împotriva concedierii legate de modul de îndeplinire a mandatului sindical acoperă nu doar durata pe care s-a exercitat funcția sindicală, ci și pe o perioadă ulterioară încetării mandatului.

c) Modificarea art. 220 și 225 în sensul alocării reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor și reprezentanților salariaților unui număr de 20 de ore pe lună în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit. Aceste perioadă se va considera timp efectiv lucrat și va fi remunerat corespunzător.

Se propune ca art. 214, 220, 225 și 226 să fie reformulate astfel:

#### **Art. 214**

*(1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.*

*(2) Pot adera la sindicatele constituite potrivit alin.(1) șomerii și pensionarii.*

*(3) Organizațiile sindicale au dreptul de a reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, sub condiția ca statutele să fie adoptate cu respectarea prevederilor legale în vigoare.*

#### **Art. 220**

*(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.*





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

*(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.*

*(2)<sup>1</sup> Timpul alocat reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, iar activitatea desfășurată este salarizată corespunzător.*

*(3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil.*

#### **Art. 225**

*Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, iar activitatea desfășurată este salarizată corespunzător.*

#### **Art. 226**

*Pe durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## 11. Jurisdicția muncii

În ceea ce privește aspectele legate de jurisdicția muncii, modificările aduse prin prezentul proiect sunt substanțiale și vizează, pe de o parte, abrogarea Capitolului VI. Conflicte individuale de muncă din Legea nr. 62/2011<sup>93</sup>, în scopul eliminării conflictului de legi dintre Codul muncii și Legea nr. 62/2011 în această materie și, pe de altă parte, reintroducerea unor prevederi cuprinse în Legea nr. 168/1999, în vederea acoperirii vidului legislativ generat de abrogarea acestei din urmă legi.

Astfel, au fost reglementate aspecte ce țin de:

- a) Procedura de conciliere în fața judecătorului;
- b) Problematika amânării pronunțării;
- c) Termenele în care se pronunță, redactează și motivează hotărârile judecătorești;
- d) Stabilirea caracterului devolutiv al recursului;
- e) Stabilirea cazurilor în care cauza se trimite spre rejudecare primei instanțe.

### **Art. 268**

*(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:*

*a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;*

*b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;*

*b<sup>1</sup>) în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință de către salariat a faptelor sau actelor dispuse unilateral de către angajator pentru care dispozițiile prezentului Cod nu reglementează expres procedura comunicării lor.*

<sup>93</sup> Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

#### **Art. 269**

(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința, locul de muncă sau sediul, după caz.

#### **Art. 271<sup>1</sup>**

La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților.

#### **Art. 273<sup>1</sup>**

(1) Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

*sfârșit dezbaterile.*

*(2) În situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cel mult două zile.*

#### **Art. 274**

*(1) Hotărârile instanței în fond sunt definitive și executorii de drept.*

*(2) Hotărârile motivate ale instanței de fond se redactează și se comunică părților în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.*

#### **Art. 274<sup>1</sup>**

*Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond.*

#### **Art. 274<sup>2</sup>**

*(1) În caz de admitere a recursului, instanța va judeca în fond cauza.*

*(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în următoarele situații:*

*a) soluționarea cauzei de instanță de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale referitoare la competență;*

*b) judecata în fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată.*



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Considerăm că toate aceste modificări conduc la un proiect de lege ale cărui prevederi ar corespunde nu numai conținutul actual al relațiilor de muncă, dar și la promovarea unor noi relații echitabile între angajatori și salariați și la creșterea eficienței economice a muncii.

Echitatea și libertatea muncii s-ar asocia în mod echilibrat cu eficiența activităților economice.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

# **CODUL MUNCII**

**TEXTE NOI. TEXTE MODIFICATE. TEXTE  
ABROGATE.  
TEXTE ÎN REDACTAREA INIȚIALĂ A  
CODULUI MUNCII**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## **CODUL MUNCII**

### **Varianta I**

#### **NOTĂ:**

**În prezentul text se regăsesc articolele asupra cărora au fost operate modificări.**

**Textele care nu figurează în acest document rămân în redactarea actuală a Codului.**

#### **LEGENDĂ:**

- **ABROGĂRI**



- **REFORMULĂRI**



- **REVENIRI LA TEXTE INIȚIALE**



- **PROPUNERI DE TEXTE NOI**





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## TITLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

### CAPITOLUL I. DOMENIUL DE APLICARE

#### Art. 1

(1) Prezentul cod reglementează **raporturile individuale și colective de muncă**, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

## TITLUL II. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

### CAPITOLUL I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

#### Art. 16

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

**(2) Anterior începerii activității de către salariat, angajatorul are obligația de a înregistra contractul individual de muncă în registrul general de evidență al salariaților.**

**(2)<sup>1</sup> În termen de 10 zile lucrătoare de la înregistrarea contractului individual de muncă, angajatorul va transmite inspectoratului teritorial de muncă registrul general de evidență al salariaților.**

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oamenii!"

## Art. 17

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;

**a<sup>1</sup>) modalitățile de verificare a aptitudinilor profesionale și personale;**

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

**d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și atribuțiile postului;**

e) **obiectivele de performanță individuală, precum și** criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

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

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**(5)<sup>1</sup> Angajatorul are obligația de a comunica în scris salariatului propunerea de modificare a contractului individual de muncă.**

**(5)<sup>2</sup> Salariatul are obligația de a comunica în scris răspunsul său angajatorului în termen de 10 zile de la data luării la cunoștință a propunerii.**

**(5)<sup>3</sup> În cazul în care salariatul nu este de acord cu propunerea angajatorului sau nu răspunde în termenul prevăzut la alin. (5)<sup>2</sup>, contractul individual de muncă nu poate fi modificat.**

**(5)<sup>4</sup> În cazul în care salariatul este de acord cu propunerea de modificare a contractului individual de muncă, părțile vor încheia în scris actul adițional la contract în termen de 15 zile de la data luării la cunoștință de către angajator a acordului exprimat de către salariat. Actul adițional va intra în vigoare în momentul semnării de către părți, chiar dacă acesta este încheiat după expirarea termenului de 15 zile.**

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

## **Art. 20**

(1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate;
- d<sup>1</sup>) clauza de obiectiv de performanță.**

## **Art. 21**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și **introduce** în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat **ca în timpul executării** contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească **pe toată perioada existenței a contractului individual de muncă.**
- (1) **<sup>1</sup>Părțile nu pot conveni introducerea unei clauze de neconcurență în contractul individual de muncă decât în situația în care angajatorul dovedește că prestarea unei activități de către salariat în condițiile alin.(1) este de natură să producă un prejudiciu.**
- (2) **Angajatorul poate denunța unilateral clauza de neconcurență oricând pe parcursul aplicării acesteia.**
- (3) **În mod excepțional, părțile pot stabili aplicarea unei clauze de neconcurență după încetarea contractului individual de muncă cu respectarea următoarelor condiții:**
  - a) **Precizarea expresă a activităților ce fac obiectul clauzei;**
  - b) **Precizarea expresă a duratei de aplicabilitate a clauzei;**
  - c) **Indicarea locurilor de muncă pentru care operează interzicerea la angajare;**
  - d) **Precizarea expresă a ariei teritoriale în care salariatul nu se poate angaja;**
  - e) **Dovedirea producerii unui prejudiciu real, concret și material angajatorului în cazul nerespectării clauzei;**
  - f) **Stabilirea și plata indemnizației la care este îndreptățit fostul salariat.**

## **Art. 21<sup>1</sup>**

- (1) **Cuantumul indemnizației de neconcurență lunară datorată salariatului este de:**
  - a) **cel puțin 25% din salariul de bază, în cazul clauzei de neconcurență aplicabile pe parcursul executării contractului individual de muncă;**
  - b) **cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.**
- (2) **Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului sau fostului salariat, după caz, nu este de natură salarială.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- (3) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

#### Art. 22

**(1) În cazul prevăzut de art. 21 alin.(3), clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.**

**(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) și i), ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului.**

#### Art. 26

(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca pe toată durata contractului individual de muncă ~~și după încetarea acestuia~~ să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

**(1)<sup>2</sup> Prin excepție, clauza de confidențialitate poate produce efecte și după încetarea contractului individual de muncă, în legătură cu anumite categorii de informații și pe o durată determinată de timp, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.**

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

#### Art. 26<sup>1</sup>

**(1) Obiectivul de performanță presupune, pe lângă îndeplinirea la timp și întocmai a atribuțiilor de serviciu, obținerea de rezultate concrete și evaluabile, care materializează o îmbunătățire generală a activității unității sau a compartimentului funcțional din care face parte salariatul.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oamenii!"

- (2) **Obiectivele de performanță fac obiectul negocierii colective, fiind stabilite, pe categorii de salariați, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, după caz.**
- (3) **Îndeplinirea obiectivelor de performanță constituie condiții de majorare a salariului sau de promovare în carieră.**
- (4) **Neatingerea obiectivelor de performanță nu poate constitui motiv de concediere pentru necorespondere profesională, în baza art. 61 lit.d).**

#### **Art. 26<sup>2</sup>**

- (1) **Părțile pot conveni, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, introducerea unei clauze de obiectiv de performanță, cu respectarea prevederilor art. 26<sup>1</sup>.**
- (2) **Clauza de obiectiv de performanță se poate introduce pe parcursul executării contractului individual de muncă prin încheierea în scris a unui act adițional la contract.**
- (3) **Părțile vor stabili în concret condițiile și conținutul clauzei de obiectiv de performanță în conformitate cu prevederile art. 26<sup>1</sup>.**

#### **Art. 27**

- (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.
- (2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.  
**(2)<sup>1</sup> Dacă salariatul prezintă certificatul medical, din care rezultă că este apt de muncă, după încheierea contractului individual de muncă, contractul se consideră valabil încheiat.**
- (2)<sup>2</sup> Dispozițiile alin. (2)<sup>1</sup> se aplică numai în măsura în care certificatul medical a fost prezentat de către salariat anterior constatării nulității contractului individual de muncă pentru lipsa acestuia.**
- (3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.
- (4) Solicitarea, la angajare, a testelor de gravitate este interzisă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

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

### **Art. 29**

(1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

**(1)<sup>1</sup> Modalitățile principale prin care se verifică aptitudinile profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea sunt concursul sau examenul și perioada de probă.**

**(2)<sup>1</sup> Alegerea uneia din modalitățile de verificare prevăzute la alin.(1)<sup>1</sup> se face în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.**

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

**Se adaugă un nou art. - Art. 29<sup>1</sup>**

### **Art. 29<sup>1</sup>**

**(1) Concursul sau examenul, precum și perioada de probă sunt modalități de verificare de sine stătătoare, iar angajarea în muncă se poate face, de regulă, doar prin utilizarea uneia dintre acestea.**

**(2) Prin excepție, pentru ocuparea funcțiilor de conducere, în sectorul public și privat, verificarea aptitudinilor profesionale se poate realiza prin concurs sau examen și perioadă de probă.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### **Art. 30**

- (1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.
- (2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1).
- (3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.
- (4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

### **Se adaugă un nou articol:**

#### **Art. 30<sup>1</sup> (Angajarea în sectorul privat)**

- (1) Încadrarea lucrătorilor în sectorul privat se poate face prin concurs, examen sau prin perioadă de probă, dacă prin lege specială nu se prevede altfel.**
- (2) Alegerea uneia dintre aceste modalități se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.**

### **Art. 31**

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum **45 de zile calendaristice.**
- (2)<sup>1</sup> De regulă, muncitorii necalificați sunt angajați în baza perioadei de probă.**
- (2)<sup>2</sup> În cazul muncitorilor necalificați, durata perioadei de probă nu poate depăși 10 zile lucrătoare.**
- (2)<sup>3</sup> Dacă pe durata perioadei de probă angajatorul constată că salariatul corespunde profesional locului de muncă ocupat, acesta va continua activitatea potrivit clauzelor contractului individual de muncă încheiat.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**(3) Dacă salariatul nu corespunde profesional locului de muncă ocupat, angajatorul poate dispune concedierea acestuia în condițiile art. 61 lit. d) din prezentul cod.**

**(3)<sup>1</sup> În situația prevăzută la alin. (4), dispozițiile art. 64 nu se aplică.**

**(3)<sup>2</sup> Pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă, salariatul poate denunța unilateral contractul individual de muncă, prin intermediul unei notificări scrise.**

**(3)<sup>3</sup> Pe parcursul perioadei de probă, părțile pot conveni încetarea contractului individual de muncă prin acordul lor mutual.**

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

**(5) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesia pentru care au dobândit calificarea profesională sau specializarea, după caz, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni sau în condițiile prevăzute de legi speciale.**

~~**(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin.(5) se reglementează prin lege specială.**~~

## Art. 32

**(1) Ocuparea unui post se face pe baza verificării aptitudinilor profesionale și personale ale lucrătorului printr-o singură perioadă de probă.**

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă de către angajator în situația în care **este încadrat într-o nouă funcție, profesie, meserie sau ocupație**, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

**(2)<sup>1</sup> Neinformarea persoanei care solicită încadrarea în muncă pe posturi pentru care verificarea aptitudinilor profesionale și personale se poate face atât pe bază de concurs, cât și prin perioadă de probă, duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului prin perioada de probă, cu excepția situației în care salariatul își dă acordul în scris cu privire la verificarea aptitudinilor sale printr-o asemenea modalitate.**

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă **și în specialitate, după caz.**





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

### Art. 35

(1) Orice salariat are dreptul de a munci **simultan** la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) **Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.**

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

### Art. 36

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă **sau a permisului de ședere în scop de muncă**, eliberată/**eliberat** potrivit legii.

## CAPITOLUL II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

### Art. 40

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, **în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel de sector de activitate sau grup de unități.**
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- ~~f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.~~

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- f<sup>1</sup>) **să comunice Caselor teritoriale de pensii informațiile necesare în vederea emiterii deciziilor de pensionare pentru limită de vârstă a propriilor salariați, cu cel puțin 60 de zile anterior îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare de către aceștia;**
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

### CAPITOLUL III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

#### Art. 41<sup>1</sup>

- (1) **Durata timpului de muncă poate fi modificată unilateral de către angajator, în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive tehnice, tehnologice, structurale.**
- (2) **În situația prevăzută la alin.(1), angajatorul are posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu diminuarea corespunzătoare a salariului, pe o perioadă ce nu poate depăși 3 luni cumulativ într-un an calendaristic.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- (3) **Reducerea temporară a activității poate afecta pe toți salariații sau numai pe o parte dintre aceștia.**
- (4) **Condițiile în care pot avea loc reduceri temporare de activitate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau ca urmare organizațiilor sindicale ori a reprezentanților salariaților, după caz, în scopul ajungerii la un acord.**

#### Art. 44

- (1) **Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile în ultimele 12 luni și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile înăuntrul termenului de 12 luni. Lipsa acordului salariatului privind prelungirea delegării nu constituie motiv de sancționare disciplinară.**
- (2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

#### Art. 46

- (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
- (1)<sup>1</sup> **Prin derogare de la prevederile alin.(1), în cazul detașării internaționale a lucrătorilor, durata maximă a detașării poate fi mai mare de 1 an, în condițiile stabilite prin lege specială.**
- (2) **În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, pe o perioadă de maxim 6 luni.**
- (2)<sup>1</sup> **După încetarea detașării este interzisă dispunerea unei noi detașări pe o perioadă de cel puțin 3 luni.**
- (3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice. **Lipsa acordului salariatului privind prelungirea detașării nu constituie motiv de sancționare disciplinară.**
- (4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## CAPITOLUL IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

### Art. 49

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

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

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

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

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

**(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului, cu excepția situațiilor în care contractul de muncă încetează de drept sau în temeiul art. 52 lit. c) și d).**

### Art. 50

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) concediu de carantină;**

**c<sup>1</sup>) efectuarea serviciului militar obligatoriu, în condițiile legii speciale;**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
  - e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
  - f) forță majoră;
  - g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
  - h) la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei cu excepția situației în care avizele, autorizațiile ori atestările necesare exercitării profesiei au o valabilitate limitată în timp și formalitățile în vederea obținerii acestora au fost îndeplinite înainte de expirarea perioadei de valabilitate, iar organul administrativ nu a soluționat cererea în termen legal. Dacă în termen de 6 luni la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei salariatului, acestea nu au fost reînnoite contractul individual de muncă încetează de drept.**
- Se adaugă o nouă literă:**
- h<sup>1</sup>) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.**
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

## Art. 52

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

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii **sau reducerii** temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.**

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

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

## Art. 53

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

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

## CAPITOLUL V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

### Art. 56

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- c) **la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă**; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.
- (2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

### **Art. 57<sup>1</sup> [Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților]**

- (1) **Părțile, cu ocazia încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, prin act adițional, pot negocia clauze prin care stabilesc conținutul drepturilor și obligațiilor ce le revin în cazul încetării contractului individual de muncă prin acordul lor.**
- (2) **Clauzele prevăzute la alin.(1) cuprind cel puțin următoarele elemente:**
- a) Data încetării contractului individual de muncă;**
  - b) Cuantumul indemnizației la care este îndreptățit salariatul.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**(3) La negocierea acestor clauze, oricare dintre părți poate beneficia de asistență juridică de specialitate, inclusiv prin intermediul sindicatului sau reprezentanților salariaților, conform propriei opțiuni.**

## Art. 60

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata **concediului pentru carantină**;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

**Se introduce o nouă literă:**

**f<sup>1</sup>) pe durata îndeplinirii serviciului militar;**

- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare **sau** a falimentului **sau a dizolvării** angajatorului, în condițiile legii.

## Art. 69

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Biocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

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

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

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

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

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

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

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

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

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

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

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

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

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

## Art. 74

**(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora.**

**(2) În situația în care în această perioadă se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligația de a transmite salariaților care au fost**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

**(5) Procedura concedierii colective a salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice se va reglementa prin lege specială.**

(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

## CAPITOLUL VI. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ

### Art. 82

(1) Prin derogare de la dispozițiile art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se încheie în condițiile art. 16, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

**(2)<sup>1</sup> La stabilirea duratei contractului individual de muncă, părțile vor ține seama de perioada de timp necesară desfășurării activității ce face obiectul contractului.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut de art. 84.**

**(3)<sup>1</sup> Părțile pot conveni prelungirea contractului individual de muncă numai dacă la încheierea acestuia nu au putut stabili cu certitudine durata necesară desfășurării activității pentru care a fost încheiat.**

**(4) Între aceleași părți se pot încheia cel mult 5 contracte individuale de muncă succesive pe durată determinată, înăuntrul termenului prevăzut de art. 84, sub condiția respectării dispozițiilor alin. (4).**

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive.

**(6) Sub sancțiunea nulității absolute, este interzisă angajarea pe același post a mai mult de 5 persoane cu contract individual de muncă pe durată determinată, înăuntrul termenului prevăzut la art. 84.**

### **Art. 83**

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

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

**b) creșterea temporară a activității și/sau schimbarea temporară a structurii de activitate ca urmare a reorganizării interne a angajatorului;**

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate.**

#### **Art. 84**

**(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 5 ani.**

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

#### **Art. 84<sup>1</sup>**

**În cazul în care se constată pe cale judecătorească că angajatorul a încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată pentru activități cu caracter permanent, cu încălcarea prevederilor art. 82, contractul individual de muncă astfel încheiat se consideră a fi pe durată nedeterminată.**

#### **Art. 85**

**(1) Angajarea cu contract individual de muncă pe durată determinată se face prin concurs/examen sau perioadă de probă, după caz.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

(1)<sup>1</sup> Durata perioadei de probă nu va putea depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

#### Art. 87

(1) Salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi discriminați direct sau indirect în privința condițiilor de angajare și de muncă, beneficiind de același tratament juridic cu salariații permanenți comparabili, cu excepția cazurilor justificate de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. **În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare.**

## CAPITOLUL VII MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ

#### Art. 88

(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia **din urmă.**

(3) Agentul de muncă temporară este **societatea comercială sau persoana fizică autorizată, acreditate** de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

(5) Misiunea de muncă temporară **este** acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

## Art. 89

**Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar și numai în următoarele cazuri:**

- a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;**
- b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;**
- c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.**

## Art. 94 - 95

**(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durată nedeterminată. În perioada dintre două misiuni, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de o indemnizație ce nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.**

**(2) Prin excepție, contractul de muncă temporară se poate încheia pentru una sau mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. (2).**

**(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a salariatului temporar.**

**(4) În situația prevăzută la alin.(2), contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii sau misiunilor pentru care a fost încheiat, după caz, sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.**

## **Art. 96**

(1) Pe toată durata misiunii, salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

(3) În măsura în care utilizatorul nu are un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin legislația în vigoare sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.

(4) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

(5) În cazul în care în termen de 15 zile **calendaristice** de la data la care obligațiile privind plata salariului, a contribuțiilor și a impozitelor au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) poate să le recupereze, îndreptându-se împotriva agentului de muncă temporară.

## **Art. 97**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

~~Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:~~

- ~~a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;~~
- ~~b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;~~
- ~~c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;~~
- ~~d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;~~
- ~~e) 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.~~

## CAPITOLUL VIII CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL

### Art. 106

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

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

(3) **Durata concediului de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile cuvenite salariaților pentru programul normal de lucru.**

(4) **Prin contractul colectiv de muncă aplicabil, părțile pot stabili o durată mai mare a concediului de odihnă decât cea prevăzută la alin. (3).**

(5) **Prin contractul colectiv de muncă aplicabil și prin contractul individual de muncă se poate stabili o durată a concediului de odihnă pentru salariații cu timp parțial egală cu cea a salariaților cu normă întreagă.**





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## CAPITOLUL VIII TELEMUNCA

### Art. 107<sup>1</sup>

- (1) Telemunca este o formă de organizare a muncii, prin intermediul căreia salariații, utilizând tehnologiile informatice, îndeplinesc atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o dețin în alt loc decât sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.
- (2) În înțelesul prezentei legi, are calitate de telesalariat orice persoană care desfășoară activitatea în condițiile alin.(1).
- (3) În vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu ce le revin, telesalariații își stabilesc singuri programul de lucru.
- (4) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau contractul individual de muncă, după caz.

### Art.107<sup>2</sup>

- (1) În vederea încheierii contractului individual de muncă cu prestarea activității prin telemuncă, salariatul trebuie să consimtă în mod expres și explicit asupra acestui mod de organizare a muncii.
- (2) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității pe bază de telemuncă nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.

### Art. 107<sup>3</sup>

Contractul individual de muncă se încheie în condițiile art. 16 și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin.(3), următoarele mențiuni:

- g) Locul din care prestează munca telesalariatul;
- h) Programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- i) Obligația angajatorului de a asigura telesalariatului condițiile tehnice necesare prestării muncii, precum și alte facilități utile bunei desfășurări a activității, cu excepția cazului în care părțile nu convin altfel;



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- j) Lista echipamentelor puse la dispoziția telesalariatului de către angajator;**
- k) Obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul în care prestează munca telesalariatul al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.**
- l) Obligația angajatorului de a informa telesariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil sau ale regulamentului intern, după caz, în materia protecției datelor cu caracter personal.**

#### **Art.107<sup>4</sup>**

**(1) Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin contractele colective de muncă aplicabile și prin regulamentul intern salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.**

**(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind telemunca în conformitate cu legislația în vigoare.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## TITLUL III – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

### CAPITOLUL I. TIMPUL DE MUNCĂ

#### Secțiunea 1. Durata timpului de muncă

#### **Art. 132**

**(1) Stabilirea criteriilor de normare a condițiilor de dimensionare a activității și a cerințelor de aplicare se face pe baza consultării reprezentanților sindicatelor sau reprezentanților salariaților, consemnate printr-un acord scris al acestora.**

**(2) Periodic, părțile vor reexamina conținutul acordului încheiat și îl vor putea modifica prin consimțământul lor mutual.**

#### **Art. 114**

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

**(3) Prin excepție, se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni, pentru următoarele domenii de activitate:**

**(a) în cazul activităților în care locul de muncă al lucrătorului și domiciliul acestuia sunt la distanță unul de celălalt, cum ar fi activitățile offshore, sau dacă locurile în care lucrătorul își desfășoară activitatea sunt la distanță unul față de celălalt;**

**(b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;**

**(c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special:**

**i) servicii privind primirea, tratamentul și îngrijirea oferite de spitale sau instituții**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- similare, inclusiv activitățile medicilor stagiați, instituțiilor rezidențiale și ale închisorilor;
- ii) lucrătorii la docuri sau aeroporturi;
  - iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă;
  - iv) producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate, colectarea reziduurilor menajere și instalațiile de incinerare;
  - v) sectoare în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice;
  - vi) activități de cercetare și dezvoltare;
  - vii) agricultură;
  - viii) lucrători din domeniul transportului de călători pe linii urbane regulate;
- (d) dacă există o intensificare previzibilă a activității, în special în:
- i) agricultură;
  - ii) turism;
  - iii) servicii poștale;
- (e) în cazul persoanelor care lucrează în sectorul transportului feroviar:
- i) ale căror activități sunt intermitente;
  - ii) care petrec timpul de lucru în trenuri sau
  - iii) ale căror activități sunt legate de orarele de transport și de asigurarea continuității și regularității traficului;
  - iv) în cazul muncii în ture, de fiecare dată când lucrătorul schimbă tura și nu poate beneficia de perioade de repaus zilnic și săptămânal între sfârșitul unei ture și începutul următoarei;
- (f) în cazul activităților care implică perioade de lucru fracționate de-a lungul zilei, mai ales acelea ale personalului însărcinat cu activitățile de curățenie.

(4) Durata perioadei de referință prevăzută la alin.(3) se stabilește prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate.

(5) Prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate se stabilesc în concret categoriile de profesii, ocupații, meserii pentru care durata perioadei de referință poate fi de maxim 6 luni.

(6) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oamenii!"

(7) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4), (6) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(8) Prevederile alin. (1)-(6) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

## Art. 118

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, **dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.**
- (2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.
- (3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
- (4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.

## Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară

### Art. 122

**(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, precum și prin acordarea unui spor ce nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază.**

~~(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.~~



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**(2) În perioadele de reducere a activității, angajatorul poate acorda zile libere plătite, pe baza consimțământului salariatului.**

**(3) Zilele libere plătite se vor recupera, dacă este cazul, în maxim 12 luni de la efectuarea lor, prin organizarea corespunzătoare a programului de lucru.**

### Art. 123

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, **și nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază.**

## CAPITOLUL II. REPAUSURI PERIODICE

### Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal

(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

**(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și/sau duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul va putea fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă, **ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.**

(4) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

### Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale

#### Art. 139

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- **Sfântul Andrei;**
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

## CAPITOLUL III. CONCEDIIILE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Secțiunea a II-a. Concediile pentru formare profesională

### Art. 155

- (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (2) **Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului prejudiciază desfășurarea activității.**

## TITLUL IV. SALARIZAREA

### CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

### Art.162

- (1) **Prin contractele colective de muncă se stabilesc niveluri minime de salarizare pe categorii de funcții, profesii, activități și quantumul salariului minim pentru sectorul de activitate, grupul de unități sau unitate.**
- (2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.
- (3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## CAPITOLUL II.

### SALARIUL DE BAZĂ MINIM BRUT PE ȚARĂ GARANTAT ÎN PLATĂ

#### Art. 164

(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea **organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național**. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

**(1)<sup>1</sup> Cuantumul net al salariului minim brut garantat în plată nu poate fi mai mic de 50% din salariul mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat.**

(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

## CAPITOLUL III. PLATA SALARIULUI

#### Art. 166

(1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

(2) Plata salariului se poate efectua și prin virament într-un cont bancar, **numai dacă salariatul și-a dat consimțământul în acest scop.**

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

## TITLUL VI. FORMAREA PROFESIONALĂ

### CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

#### Art. 197

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute, **cu excepția acelor sporuri la salariu a căror acordare este strict legată de condițiile concrete în care se prestează munca.**

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

#### Art. 198

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională **cu o durată de cel puțin 1 an**, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

## TITLUL VII. DIALOGUL SOCIAL.

### CAPITOLUL II. SINDICATELE

#### Art. 214

- (1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.
- (2) **Pot adera la sindicatele constituite potrivit alin.(1) șomerii și pensionarii.**
- (3) **Organizațiile sindicale au dreptul de a reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, sub condiția ca statutele să fie adoptate cu respectarea prevederilor legale în vigoare.**

#### Art. 219

**Sindicatele pot reprezenta pe membrii lor, la cerere, în cadrul conflictelor de drepturi.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## Art. 220

(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

(2)<sup>1</sup> Timpul alocat reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, iar activitatea desfășurată este salarizată corespunzător.

(3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil.

## Art. 221

(1) La angajatorii **cu** mai mult de 20 de salariați și **unde** sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților **sunt** promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, **precum și de sindicatele nerepresentative din unitate, după caz.**

(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

## Art. 225

**Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, iar activitatea desfășurată este salarizată corespunzător.**

## Art. 226



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

Pe durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

## TITLUL IX. CONFLICTLE DE MUNCĂ

### CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

#### **Art. 231**

(1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.

(2) Conflicturile de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite conflicte de interese.

(3) Conflicturile de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi.

#### **Art. 232**

**Procedura de soluționare a conflictelor de interese se stabilește prin lege specială.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

## TITLUL XI. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

### CAPITOLUL II RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

#### Art. 248

(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni, **calculat de la data începerii executării acesteia**, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. ~~Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.~~

### CAPITOLUL III. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

#### Art. 253

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

material **sau moral** din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 254 și următoarele.

#### Art. 254

(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

~~(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.~~

~~(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.~~

## CAPITOLUL V. RĂSPUNDEREA PENALĂ

#### Art. 264

(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

**(1)<sup>1</sup> Prin caracterul repetat al faptei se înțelege situația în care angajatorul remunerează unul sau mai mulți salariați sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, după ce în prealabil a fost sancționat contravențional.**

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.

## CAPITOLUL XII. JURISDICȚIA MUNCII

### CAPITOLUL II. COMPETENȚA MATERIALĂ ȘI TERITORIALĂ

#### **Art. 268**

**(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:**

**a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;**

**b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;**

**b<sup>1</sup>) în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință de către salariat a faptelor sau actelor dispuse unilateral de către angajator pentru care dispozițiile prezentului Cod nu reglementează expres procedura comunicării lor.**

**c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale**





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

**neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;**

**d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;**

**e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.**

**(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.**

#### **Art. 269**

(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

**(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința, locul de muncă sau sediul, după caz.**

#### **Art. 271<sup>1</sup>**

**La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților.**

#### **Art. 273<sup>1</sup>**

**(1) Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.**

**(2) În situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cel mult două zile.**

#### **Art. 274**

(1) Hotărârile instanței în fond sunt definitive și executorii de drept.

**(2) Hotărârile motivate ale instanței de fond se redactează și se comunică părților în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

#### **Art. 274<sup>1</sup>**

**Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond.**

#### **Art. 274<sup>2</sup>**

**(1) În caz de admitere a recursului, instanța va judeca în fond cauza.**

**(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în următoarele situații:**

- a) soluționarea cauzei de instanță de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale referitoare la competență;**
- b) judecata în fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată.**

### TITLUL XIII. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

#### **Art. 278<sup>1</sup>**

**Contractul colectiv de muncă se poate încheia la nivel național pentru categorii de drepturi și activități stabilite prin lege specială.**

#### **Art. 278<sup>2</sup>**

**În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va înainta Parlamentului un proiect de lege privind concedierea colectivă a personalului din instituțiile și autoritățile publice.**

#### **Art. 278<sup>3</sup>**

**În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va elabora de lege de modificare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

#### **Art. 278<sup>4</sup>**

**(1) Drepturile sportivilor profesioniști și amatori, în calitate de angajați, se vor reglementa printr-o lege specială.**

**(2) Guvernul va înainta în termen de 90 de zile de la data adoptării prezentei legi un proiect de lege cu acest obiect.**

#### **Art. 278<sup>5</sup>**

**(1) Se înlocuiește sintagma "conflict individual de muncă" cu cea de "conflict de drepturi" și sintagma "conflict colectiv de muncă" cu cea de "conflict de interese" în tot cuprinsul Legii nr. 62/2011, publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 322 din 10 mai 2011.**

**(2) Noțiunile de "conflict de drepturi" și "conflict de interese" au înțelesul dat de art. 231 alin.(2) și alin.(3) din prezentul cod.**

#### **Art. 278<sup>6</sup>**

**Art. 152 alin.(2) din Legea nr. 62/2011 publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 322 din 10 mai 2011 se modifică și va avea următorul cuprins:**

***"Conflictele de drepturile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente."***

#### **Art. 281**

**(1) Prezentul cod intră în vigoare la data de ... .**

**(2) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abrogă:**

**- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

- Legea nr. 1/1970 - Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;
- Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
- Legea salarizării nr. 14/1991, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
- Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;
- art. 34 și 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;
- **Capitolul VI. Conflicte individuale de muncă din Legea nr. 62/2011, publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 322 din 10 mai 2011.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial  
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. "Investește în oameni!"

(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.