



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

# **Suport curs Expert Legislatia Muncii**

**Curs de specializare**

**COD COR 242220**

**IN CADRUL PROIECTULUI "PROMOVARE PRIN FORMARE!"**

**ID 136298**



Expert Business Center

*Artemis*



Social Alert





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



## INTERPRETAREA LEGII ȘI IZVOARELE RAPORTURILOR DE MUNCĂ

Avocat,  
Conf. univ. dr. Laura Georgescu



Expert Business Center



Social Alert

## Corelarea normelor legale

Acastă operațiune suscită în practică numeroase controverse, deși există criterii ferme, opte să ajute la interpretarea corectă a unui text de lege, în raport cu alte norme.

Legislația înseși oferă diverse repere care duc la o lăță orientare în acest sens. Spre exemplu, Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă cuprinde indicații privind modul de interpretare atunci când ne confruntăm cu două norme contradictorii, una incluzând într-un act normativ cu forță superioară, iar alta ovidind un rang redus (și anume consacrată de o normă juridică inferioară, dată în aplicarea celei superioare).

Raportându-ne la Legea nr. 24/2000, ca un îndrumar pentru situații de conflict, soluția pare la îndemână.

Practic, tensiunea între două norme de rang diferit ar trebui eliminată instantaneu, prin impunerea celei superioare (în condițiile în care cea inferioară, dată în aplicarea celei superioare, nu poate deroga de la ecoul).



UNIUNEA EUROPEANĂ

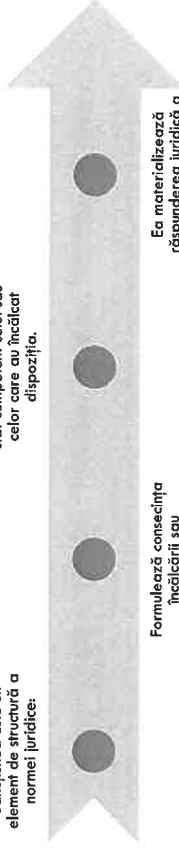


Instrumente Structurale  
2014-2020



Sancțiunea este un element de structură a normei juridice:

Reprezintă măsura de constrângere prevăzută de norma respectivă, care urmează să fie aplicată de organul de stat competent celui sau celor care au încălcat dispoziția.



Formulează consecința încălcării sau nerespectării dispoziției acelei norme în ipoteza sau ipotezele date;

Ea materializează răspunderea juridică a autorului nerespectării acelei norme.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Sanctiunile pot fi clasificate după mai multe criterii, de exemplu, criteriul domeniului (al ramurii de drept) de aplicare, sancțiunile se pot clasifica, la modul general, în:

- Sanctiuni penale – se aplică pentru săvârșirea faptelor care constituie infracțiuni
- Sanctiuni civile – de regulă, constau în despăgubirile care trebuiesc plătite de autorul producerii unor daune în patrimoniul altor persoane; nulițiile sunt o altă categorie de sancțiuni civile prin care se anulează actele încheiate fără respectarea unor condiții de fond sau de formă;
- Sanctiuni administrative – se aplică pentru săvârșirea de contravenții
- Sanctiuni disciplinare – se aplică pentru nerespectarea obligațiilor de serviciu; sunt specifice dreptului muncii

Clasificarea normelor juridice se poate face pornind de la următoarele criterii:

- criteriul ramurii de drept
- criteriul forței juridice
- criteriul sferei de aplicare și al gradului de generalitate
- criteriul structurii logice și al tehnicii juridice de redactare
- criteriul modului de reglementare a conținutului
- criteriul conținutului lor de referință.



Expert Business Center

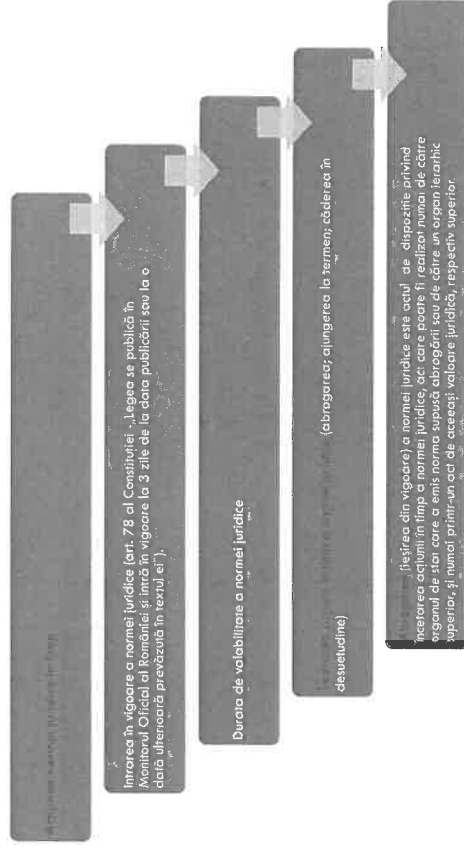
Artemis



Social Alert

## Părțile constitutive și structura formală a actelor normative:

- Titlul
- Formula introductivă
- Preambulul
- Dispozițiile sau principiile generale
- Dispoziții de conținut sau speciale
- Dispoziții tranzitorii.





**Desuetudinea sau căderea în desuetudine, prin învechirea normei respective, care nu mai are câmp de aplicare.**

**Ajungerea la termen sau expirarea termenului de valabilitate pentru situațiile pentru care au fost adoptate, în cazul normelor cu termen sau temporare.**

### **Formele de interpretare a normei juridice:**

interpretarea oficială – realizată de către organele de stat cu competențe sau atribuții fie în elaborarea, fie în aplicarea normelor juridice;

interpretarea generală – făcută de organul care a emis acea normă juridică și se realizează prin emiterea sau elaborarea de acte normative de interpretare cu caracter obligatoriu – interpretarea "autentică";

interpretarea cazuală (de caz) – realizată de organul de aplicare a dreptului (instanța judecătorească, alte organe competente ale administrației de stat etc.) în legătură cu o situație concretă.

interpretarea neoficială – realizată de către alți subiecți, care nu au calitatea de organe competente, oficiale, cu atribuții de aplicare și interpretare a normelor juridice, prin lucrări științifice, studii, comunicări, conferințe, dezbateri teoretice etc.; îmbracă forma opiniilor, concluziilor, propunerilor etc. în legătură cu conținutul general al normei sau cu aplicarea ei la diferite cazuri. Nu are forță obligatorie în soluționarea unui caz concret.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Metode de interpretare

### Interpretarea gramaticală sau literală

- Se bazează pe procedeele de analiză morfologică și sintactică a textului, pornind de la sensul gramatical al cuvintelor folosite.
- Aceasta presupune clarificarea în prealabil a problemei terminologiei juridice, înțelesul unor termeni și expresii utilizate într-un text juridic poate fi același cu cel din limbajul obișnuit sau poate fi diferit.
- Uneori legiuitorul însuși explică în text sensul unor termeni pentru a asigura înțelegerea lor corectă și uniformă.
- În lipsa unei astfel de explicații organele de aplicare a dreptului se folosesc de interpretarea data de practică sau de doctrină, pornind de la înțelesul curent al acelor termeni.



Expert Business Center



Social Alert

### Interpretarea sistematică

- Constă în analiza contextuală a actului interpretat - de ex norme juridice se interpretează în contextul instituției juridice. Instituția juridică se interpretează în contextul ramurii de drept.
- Astfel, normele din partea specială a unui cod nu pot fi înțelese dacă sunt rupte de normele din partea generală a aceluiași cod, normele obișnuite nu pot fi rupte de principiile generale de drept, normele tuturor ramurilor de drept, normele dreptului constituțional.
- Utilitatea acestei metode este mai evidentă în cazul normelor incomplete (norme de trimitere, de referire și în altb), care își întregesc conținutul cu ajutorul interpretării sistematice.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

### Interpretarea istorică

Ea se bazează pe cercetarea condițiilor istorice, social-politice etc. care au determinat adoptarea actului normativ și pe determinarea scopurilor urmărite de legiuitor.

Această presupune studiul izvoarelor de documentare, al materialelor pregătitoare ale adoptării actului, al expunerii de motive, al discuțiilor care s-au purtat cu ocazia dezbaterii respectivului act în parlament, presă, lucrări de specialitate.

Dacă actul normativ are un preambul și o introducere, acestea oferă ele însele informațiile necesare pentru stabilirea cauzelor și scopurilor elaborării actului.

### Interpretarea logica

- Se bazează pe aplicarea regulilor logicii formale. Implică cercetarea actului interpretat prin utilizarea principiilor și categoriilor logicii formale. (deducție, inducție, analiză, sinteză). De asemenea, ea nu poate fi separată de celelalte metode de interpretare, deoarece chiar interpretarea istorică său sistematică se sprijină pe utilizarea de raționamente și judecați; de ex:
  - raționamentul "a pari"** permite deducerea unor consecințe în urma analogiei care se face între două situații asemănătoare, în absența unei reguli exprese care s-o reglementeze pe una dintre ele.
  - raționamentul "per a contrario"** permite deducerea din opoziția unei ipoteze a opoziției unor consecințe: dacă o regulă este subordonată întrunirii unor condiții, regula inversă trebuie să se aplice dacă aceste condiții nu sunt reunite.
  - raționamentul "a fortiori"** are la baza postulatul că cine poate mai mult poate și mai puțin.
  - raționamentul "ad absurdum"** pornește de la demonstrarea imposibilității logice a unei situații, consecință fiind că numai o altă soluție este posibilă



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

### Interpretarea teleologică sau după scop

Se bazează pe finalitatea actului normativ interpretat.

Presupune stabilirea sensului actului interpretat după scopul urmărit de emitent.

Această metodă presupune utilizarea ei în paralel cu celelalte – înțelegerea legiuitorului poate fi găsită și din coroborarea normei în cauză cu alte norme, și cercetându-se contextul adopțării ei și raportându-ne la litera ei.

### Metoda exegetică

implică deslușirea  
sensului normelor  
juridice prin  
intermediul  
textului actului  
normativ, care  
este suficient  
pentru înțelegerea  
mesajului  
legiuitorului



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Metoda analogiei

- Se bazează pe ideea că, unde există aceleași rațiuni, trebuie aplicate aceleași norme juridice, trebuie dată aceeași soluție. Fundamentul acestei metode constă în faptul că aceeași cauză trebuie să producă același efect.
- Importanța metodei analogiei constă în aceea că ea reprezintă procedeul prin care se face completarea „lacunelor legii”, caz în care se pune în față problema de a interpreta un text de lege, ci de a găsi un text de lege care să fie aplicabil la situația concretă, neprevăzută de lege. Completarea lacunelor legii se face prin recurgerea fie la normele juridice civile, ipoteză în care se vorbește despre analogia legii, fie la principiile dreptului civil.
- În funcție de situația concretă din speță, instanța de judecată este chiar obligată să recurgă la analogia legii sau, după caz, la analogia dreptului, deoarece art. 4 alin. (2) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, dispune că „judecătorii nu pot refuza să judece pe motiv că legea nu prevede, este neclară sau incompletă”.
- Determinarea cazurilor de folosire în practică a metodei analogiei este relativ ușoară, întrucât se folosesc expresii precum: „pentru identitate de rațiune”, „pentru identitate de figură juridică”, „pentru identitate de motivare” etc.

## Metoda liberei cercetări

- implică depistarea sensului normelor juridice prin distanțare de la textul normativ, acesta considerându-se de către interpretul insuficient pentru decelarea voinței legiuitorului. Astfel, interpretul, cercetând stările de fapt dincolo de lege, devine un creator al dreptului.



Expert Business Center

Artemis



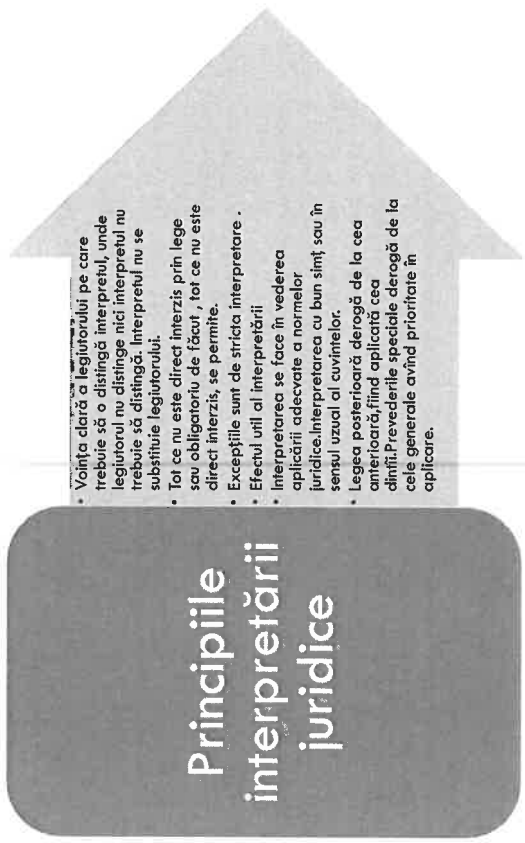
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



- Voința clară a legiuitorului pe care trebuie să o distingă interpretul, unde legiuitorul nu distinge nici interpretul nu trebuie să distingă. Interpretul nu se substituie legiuitorului.
- Tot ce nu este direct interzis prin lege sau obligatoriu de făcut, tot ce nu este direct interzis, se permite.
- Excepțiile sunt de strictă interpretare.
- Efectul util al interpretării
- Interpretarea se face în vederea aplicării adecvate a normelor juridice. Interpretarea cu bun simț sau în sensul uzual al cuvintelor.
- Legea posteroară derogă de la cea anterioară, fiind aplicată cea din urmă. Prevederile speciale derogă de la cele generale având prioritate în aplicare.

Sistemul legiștilor din România este alcătuit din ansamblul actelor normative (legi, ordonanțe, hotărâri ale Guvernului, ordine și instrucțiuni ale ministrilor etc.), care reglementează relații sociale ce fac obiectul raportului de muncă.

Izvoarele dreptului muncii pot fi împărțite în două mari categorii:

- Izvoare comune cu cele ale dreptului civil (Constituția, alte legi, etc.);
- Izvoare specifice dreptului muncii (statutul profesional sau disciplinar, contractele colective, regulamentele întreprinderii, regulamentele de organizare și funcționare).

În categoria izvoarelor raportului de muncă trebuie încadrate, în primul rând, normele specifice, reglementele, care au aceeași forță ca și legile naționale, precum și alte reglementări transpuse în dreptul intern.

Sunt, de asemenea, izvoare convenționale Organizatiei Internaționale a Muncii și normele Consiliului European ratificate de România.



Expert Business Center



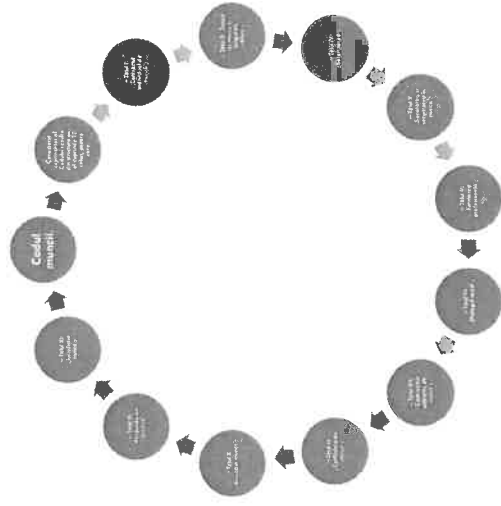
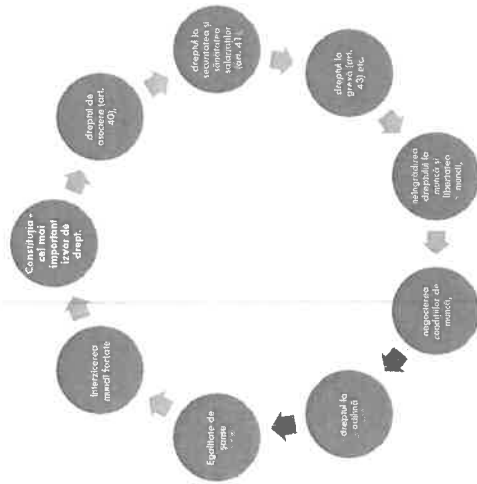
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

#### Legile speciale

- Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii ;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul parental;
- Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate;
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
- Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare al angajaților;
- Legea dialogului social nr. 62/2011 ;
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior;
- Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu;
- Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă;
- Legea nr. 176/2018 privind internshipul

- Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
- Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediul și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- Hotărârea Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;
  - Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor în muncă;
  - Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii;
  - Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copiii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling
  - Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite;
  - Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților etc.

- Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului cadru al contractului individual de muncă;
- Ordinul ministrului transporturilor, construcțiilor și turismului nr. 43/2003 și al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 393/2003 privind limitarea timpului de muncă pentru personalul aeronautic civil navigant și stabilirea unor drepturi ale acestuia;
- Metodologia de organizare și desfășurare a examenului național de definire în învățământ, aprobat prin Ordinul ministrului educației naționale nr. 4802/2014;
- Metodologia și criteriile privind acordarea gradăției de merit în învățământul preuniversitar aprobat prin Ordinul ministrului educației naționale nr. 5557/2015 etc.



Expert Business Center



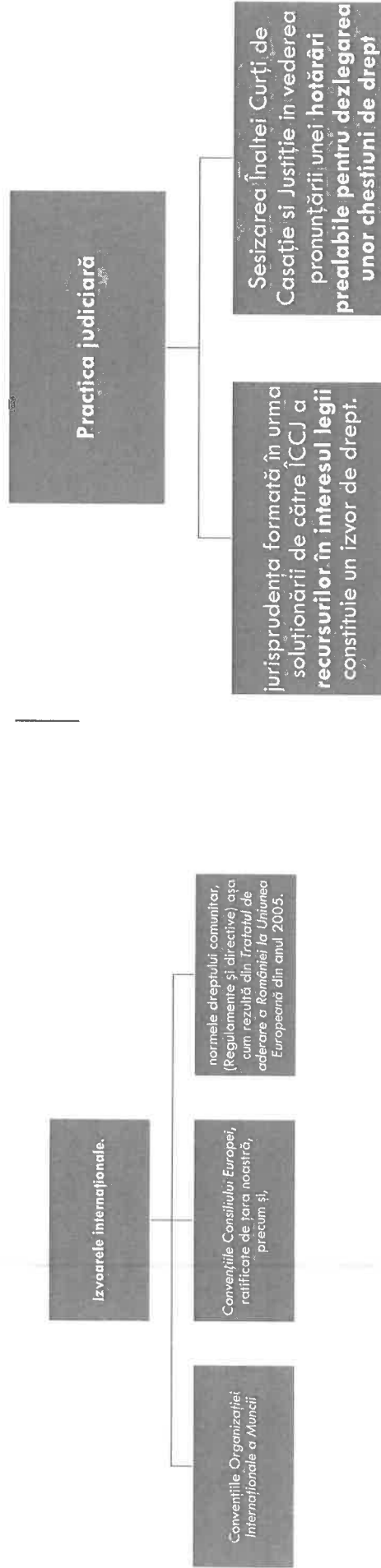
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



Expert Business Center



Social Alert





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Sedintele Curții Constituționale =  
constituționalități legilor.

actul a priori, înainte  
de promulgarea  
legii,

a posteriori;  
exercițiul asupra  
legilor în vigoare  
(art. 144 din legea  
fundamentală).

Art. 147 alin. (4) prevede că:

deciziile Curții sunt  
general obligatorii  
și au putere numai  
pentru viitor;

caracterul lor este  
erga omnes.

Art. 11 alin. (3) din Legea nr.  
47/1992 privind organizarea și  
funcționarea Curții Constituționale  
este dispusă, totodată,  
ca orice act sau decizie și  
hotărâre de guvern pe care se  
bazează aplicarea prezentei  
constituții sunt nulă de la  
inceputul emiterii acestora de  
puterile respective.

Peșteră, Curții prin sesizarea sa, a  
se declara o lege sau o decizie  
a acestor instituții care  
sunt în vigoare în momentul  
aducerii a sa în judecată.

Ca urmare, norma  
legală respectivă nu  
mai poate produce  
efecte juridice.

### Cuțuma.

în dreptul muncii aceasta este incompatibilă cu  
reglementarea juridică a relațiilor de muncă.

uzanțele (în special, cele profesionale) pot fi  
recunoscute, în special, prin contractele colective de  
muncă sau regulamentele interne.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Contractele  
colective de  
muncă.**

*-reprezintă unele  
dintre cele mai  
importante izvoare  
ale dreptului muncii.*

**Regulamentul  
intern.**

- Constituie izvor specific al dreptului muncii, având un rol important pentru activitatea oricărui angajat – persoană juridică.
- Prin intermediul unui astfel de regulament sunt stabilite norme de conduită obligatorii pentru salariați.
- Aceste norme au un caracter permanent și general în ceea ce privește aplicabilitatea lor, ele prezentând caracteristicile unor reguli de drept



Expert Business Center

*Artemis*



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

### Regulamentul de organizare și funcționare.

• Reprezintă actul intern ale angajatorilor – persoane juridice prin care acesta se organizează

### Elaborarea lui nu constituie o obligație, ci un drept, iar conținutul are o altă natură decât cea a regulamentului intern.

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

### Printr-un astfel de regulament se stabilesc, în principal,

• organizarea a unității, adică structura sa funcțională,  
• compartimentele componente (secții, ateliere, servicii, birouri, locurile de muncă),  
• atribuțiile acestora,  
• raporturile dintre ele.

Regulamentul de organizare și funcționare ar trebui să constituie rețeaua elaborării fișei posturilor.

Vă  
mulțumesc  
pentru  
atenție!



Expert Business Center



Social Alert

# PRINCIPIILE CE TREBUIE RESPECTATE ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ

Avocat, conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

## Enumerare

- libertatea muncii, interzicerea muncii forțate;
- egalitatea de tratament și interzicerea discriminării;
- respectarea demnității;
- negocierea condițiilor de muncă;
- protecția salariaților;
- consensualitatea și buna-credință;
- asocierea liberă a salariaților;
- dreptul la grevă
- dreptul la informare



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii.

- Art. 41 alin. (1) din legea fundamentală dispune:
  - „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă”. Pe baza acestui text, art. 3 din Codul muncii prevede:
  - „Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.
  - Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.
  - Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi aceasta.”
  - Contractul de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor de mai sus este nul de drept.

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

*Conform art. 6 pct. 1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, dreptul la muncă cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a-și câștiga existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată.*

*Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene proclamă că „orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber” [art. 15 alin. (1)].*



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

*Libertatea muncii, din punct de vedere juridic, presupune dreptul persoanei de a alege singură și liberă profesia, dacă muncește sau nu, unde, pentru cine și în ce condiții. Ea se manifestă prin caracterul contractual (convențional) al tuturor formelor raportului juridic de muncă.*

*Ca expresie a acestei libertăți în art. 9 din Codul muncii se prevede că „cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte”.*

*Libertatea muncii este asigurată prin reglementarea încetării contractului de muncă din inițiativa salariatului, act care — spre deosebire de încetarea din inițiativa angajatorului — nu este supus niciunei alte limitări sau condiții, în afara obligației de preaviz.*

**Libertatea muncii exclude munca forțată sau obligatorie**

**Egalitatea de tratament și interzicerea discriminării.**

Este un principiu care își are izvorul în art. 16 alin. (1) din Constituție, conform căruia „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice fără privilegii și fără discriminări”.

Pe această bază, art. 5 alin. (1) din Codul muncii prevede că „în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”.

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene proclamă:

- - interzicerea discriminării de orice fel pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia, convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o altă minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală [art. 21 alin. (1)];
- - egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea (art. 23, fraza întâi).



Expert Business Center



Social Alert

**Angajatorul**, este obligat să nu săvârșească nicio discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe **criteriul** de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, (art. 5 Codul muncii).

Această obligație este dezvoltată de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile amintite mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile amintite mai sus, în afară de cazul în care aceea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

—  
orice  
actiune sau  
inactiune —  
ex:

- Anunț de angajare care discriminează direct – nu angajam femei sau alta categorie bine definită (romi, bolnavi de HIV, persoane peste 35 ani, femei însărcinate etc.)
- Angajatorul concediază pe unul din criterii (este femeie, este bolnav de HIV, este peste 50 ani, persoana are o altă orientare sexuală etc)
- Refuzul de promovare pe un astfel de criteriu
- Refuzul de formare profesională pe un astfel de criteriu

Discriminări indirecte - atunci când practici, politici sau proceduri ale companiei, dezavantajează anumite categorii de persoane

- intrebari privind statutul civil (căsătorit sau nu),
- Interzicerea accesului in unitate pentru ca au febra sau alt motiv nejustificat
- Intrebari privind planurile de familie
- Nivelul de studii care nu este necesar desfășurării activității
- Caracteristici fizice
- Preferința unei persoane de un anumit sex pentru anumite posturi pentru motivul ca pot fi mai buni sau mai eficienti
- Hotărârea organului de conducere al angajatorului pârât prin care s-a stabilit participarea la profit numai a salariaților care au studii superioare din cadrul unui departamentului, cu excluderea salariaților cu studii medii
- Angajatorul care refuza sa incheie un act additional la contractul individual de munca al salariatei aflata in concediu pentru cresterea copilului,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Art. 5 alin. 5 definește  
la locul de muncă -  
constă în orice tip de  
comportament care are la  
bază unul dintre criteriile  
amintite mai sus, ce are ca  
scop sau ca efect lezarea  
demonității unei persoane și  
duce la crearea unui mediu  
intimidant, ostil, degradant,  
umilitor sau ofensator.



Obținerea de informații fără  
acordul prealabil al salariatului,  
când aceste informații vizează  
sfera vieții private a  
salariatului, reprezintă o  
incalcare a dreptului la  
demonitate în muncă.

Constituire încălcare a  
demonității în muncă orice  
comportament al angajatorului  
abuziv, malițios, insultător față  
de salariat, orice  
comportament guvernat de  
scopul de a intimidă salariatul  
iar criticile nejustificate la  
adresa salariatului făcute cu  
scopul de a umili salariatul  
reprezintă o încălcare a  
acestui drept.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare definește **hărțuirea astfel (art. 2):**

- Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.
- Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
  - a) conduită ostilă sau nedonită;
  - b) comentarii verbale;
  - c) jactanți sau gesturi.
- Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

**Toți lucrătorii au dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.** Niciunul nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

**Cei care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.** Răspunderea disciplinară nu înăută răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

**Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.**



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Angajatul, victima a hărțurii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțurii morale, sarcina probei revenind angajatorului. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acestora nu intră sub incidența legii penale.

Constituie victimizare și se sancționează contravențional orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Responsabilitatea de a preveni bullyingul și mobbingul la locul de muncă revine în primul rând angajatorilor. Ei trebuie să creeze un **climat psihosocial** stabil, dar și să emită o serie de reguli și **norme** care să descurajeze și să sancționeze drastic orice formă de hărțuire.

Angajatul trebuie să cunoască **aceste** reguli și norme, împotriva hărțurii morale și sexuale care sunt reglementate în regulamentul intern al companiei.

Angajații vor fi instruiți asupra pericolelor hărțurii morale prin diverse traininguri și workshopuri.



Expert Business Center



Social Alert



Mobbingul este o faptă ilicită ce constă în supunerea angajatului unor tipuri de acțiuni care, luate individual, nu prezintă caracter ilicit, dar care – considerate unitar – rezultă ca exercitate cu finalitate persecutorie, astfel încât să determine în angajat o atitudine de umilință.

Lezarea drepturilor fundamentale ale angajatului creează un prejudiciu existențial care se poate individualiza în diminuarea stimei la locul de muncă și a imaginii profesionale a angajatului, fără culpa din partea acestuia în urma conduitei colegilor (mobbing orizontal) sau superiorilor (mobbing vertical);

Câteva acțiuni  
ce pot fi  
considerate  
acțiuni de  
hărțuire la locul  
de muncă



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

### Acțiuni vizând împiedicarea lucrătorului de a se exprima:

- - superiorii ierarhici îi refuza lucrătorului posibilitatea de a se exprima;
- - lucrătorul este frecvent intrerupt când vorbește;
- - colegii împiedică lucrătorul să se exprime;
- - colegii țină, jignesc lucrătorul;
- - este criticată activitatea victimei;
- - este criticată viața privată a persoanei;
- - persoana este terorizată/hărțuită prin apeluri telefonice;
- - persoana este amenințată verbal și/sau scris;
- - refuzarea contactului cu lucrătorul (se evita contactul vizual, se fac gesturi de respingere etc.);
- se ignoră prezența lucrătorului (spre exemplu, adresându-se altei persoane, ca și când victima nu ar fi prezentă).

### Acțiuni de izolare a lucrătorului:

- - nu se vorbește niciodată sau extrem de puțin cu salariatul;
- - persoana nu este lasată să se adreseze altei persoane;
- - lucrătorului i se atribuie un alt post care îl îndepartează și îl izolează de colegi;
- - li se interzice colegilor să vorbească cu lucrătorul;
- - se neaga prezența fizică a victimei.



Expert Business Center



Social Alert

## Acțiuni de desconsiderare a lucrătorului în fața colegilor:

- - persoana este vorbită de rău, defăimată sau calomniată;
- - se lansează zvonuri la adresa persoanei;
- - persoana este ridiculizată;
- - se pretinde că ea este bolnavă mintal;
- - persoana este constransă să se prezinte la un examen psihiatric;
- - se inventează o infirmitate a victimei;
- - se imită acțiunile, gesturile, vocea victimei pentru a o ridiculiza;

- este atacată credința religioasă sau convingerile politice ale persoanei;
- se glumește pe seama vieții private a persoanei;
- se glumește pe seama originii sau naționalității lucrătorului;
- lucrătorul este obligat să accepte activități umilitoare;
- evaluarea inechitabilă a muncii salariatului;
- deciziile lucrătorului sunt contestate;
- agresiunea persoanei în termeni obsceni sau insultători;
- hărțuirea sexuală a persoanei (gesturi sau propuneri).

## Discreditarea profesionala a lucrătorului:

- - nu i se atribuie sarcini de realizat;
- - privarea de orice ocupație și atenția ca persoana să nu-și găsească singura vreo ocupație;
- - încredințarea unor sarcini inutile sau absurde;
- - acordarea de activități inferioare competențelor;
- - atribuirea în permanență a unor sarcini noi;
- - impunerea executării unor sarcini umiltoare;
- - încredințarea unor sarcini superioare calificării în scopul discreditării victimei.



## Compromiterea sănătății salariatului:

- - încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate;
- - amenințarea cu violențe fizice;
- - agresarea fizică a salariatului, fără gravitate, ca un avertisment ori agresarea fizica gravă a lui;
- - provoacarea intenționată a unor cheltuieli lucrătorului, cu intenția de a-i produce prejudicii;
- - provocarea de neplăceri la domiciliu sau la locul de muncă;
- - agresarea sexuală a persoanei.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Printr-o decizie, Curtea de Apel Iași, a **reținut existența caracterului repetitiv**, întrucât șeful ierarhic i-a cerut salariaților să își dea demisia de mai multe ori pe parcursul unui an, făcându-se asupra lui presiuni în acest sens.

În ceea ce privește daunele morale solicitate, instanța a reținut că toate acțiunile concertate ale societății au determinat un stres resimțit puternic de către salariații, care a dus la atingerea demnității sale și a admis cererea salariaților privind plata de daune morale.

Curtea de Apel Cluj a statuat că **prima condiție** pentru a ne afla în fața unei hărțuri morale la locul de muncă se referă la existența unor comportamente, a unui limbaj, a unor acte, gesturi sau înscrisuri, care să fie repetate/sistematice, ceea ce presupune că hărțuirea morală **trebuie înțeleasă ca un proces care presupune derularea în timp, prin existența unor acțiuni repetate sau continue și intenționate.**

Prin urmare, pentru acordarea daunelor morale nu este suficient ca o astfel de situație să existe la un moment dat, cu caracter excepțional, ci să aibă o **anumită durată.**



Expert Business Center



Social Alert





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

**În practică, instanța a admis cererea de chemare în judecată, a obligat părțile să plătească reclamantului suma de 20.000 lei daune morale precum și să înceteze activitățile de hărțuire a reclamantului la locul de muncă și a luat act că reclamantul va solicita cheltuieli de judecată pe cale separată.**

Pentru a hotărî astfel, prima instanță a reținut CIM reclamantul este angajat al societății-părâte începând cu data de 02.10.2017, ocupând inițial funcția de customer support expert. Ulterior acesta a fost promovată succesiv, inițial în funcția de coordonator call center, iar apoi în funcția de team leader. Din luna septembrie a anului 2019 reclamantul a devenit subordonat al numitului G A.

Cu privire la relația reclamantului cu șeful său, s-a reținut – atât pe baza corespondenței formale dar și a celei informale – că reclamantul este supus unei forme de agresivitate din partea șefului său, manifestată prin invocarea unor deficiențe generice și necontrolabile precum „încrederea acordată oamenilor din echipă”, „rezolvarea cu maturitate a problemelor escaladate”, „motivarea echipei”, manifestată prin amenințări – „ți-am expus varianta retrogradării” și chiar prin inițierea procedurii disciplinare, sens în care acesta a fost convocat la 04.12.2019 fiindu-i expuse deficiențe legate de „obligatia de a folosi timpul de muncă pentru îndeplinirea întocmai și la termenele stabilite a sarcinilor/să folosească integral și cu maximum de eficiență timpul de muncă”.

Este evident că relația reclamantului cu șeful său nu funcționa, iar poziția reclamantului în cadrul companiei era subminată de șeful său care, prin mesaje directe sau subliminale, îi inducea acestuia dar și echipei sale ideea că reclamantul trebuie exclus din grupuri precum și din companie.

Perspectiva retrogradării, a concedierii, subminarea poziției în cadrul grupului, toate acestea au reprezentat forme de presiune, de agresiune la adresa reclamantului care, într-un interval scurt de timp de numai trei luni, avea indusă ideea necorespunderii profesionale deși anterior fusese promovată succesiv. Climatul la locul de muncă pentru reclamant era profund alterat. Stima de sine afectată și starea psihică deteriorată fiind evident că o persoană, salariat, poate funcționa bine în condițiile unui climat armonios, cu sarcini clare, cu ținte precise și cuantificabile și dincolo de orice manifestări subiective din partea șefilor, a colegilor sau a subalternilor.

Reclamantul a fost supus unor atacuri sistematice, care au debutat în luna octombrie și au continuat lună de lună, fiind invocate motive puerile, lipsite de substanță, finalizate cu amenințări clare precum „mă voi gândi la un plan cu pași pe care trebuie să îi parcurgi în dezvoltarea ta, momentan cred că trebuie să faci un pas în spate”.

Din evoluția evenimentelor și a discuțiilor rezultă intenția clară a șefului reclamantului de a-l determina pe acesta să renunțe la funcție, la echipă, la locul său de muncă. Toate acestea sunt elemente perturbatoare și cu puternică încălcătură emoțională de plano pentru orice persoană.

Hărțuirea la locul de muncă ca și conduită abuzivă manifestată prin gesturi, cuvinte, atitudini care aduc atingere, prin caracterul lor sistematic sau prin repetare, demnității ori integrității fizice ori psihice a unei persoane, punând în pericol munca sa ori degradând climatul de muncă - s-a manifestat în ceea ce îl privește pe reclamant.

Totodată, s-a reținut și că reclamantul a sesizat conducerea societății situația legată de deficiențele de colaborare de tip șef subordonat, actele de hărțuire cărora este supus, fără însă a obține cel puțin o reacție obiectivă din partea societății.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Pe baza înscrisurilor la care s-a făcut referire în precedent s-a reținut că sunt întrunite condițiile răspunderii patrimoniale a angajatorului. Astfel, fapta ilicită și culpabilă săvârșită de către angajator constă în exercitarea unui comportament repetat de hărțuitoare la locul de muncă prin marginalizare, intimidare, amenințare, reproșuri neîntemeiate, declanșarea unei proceduri disciplinare împotriva sa, lipsită de un temei clar.

Cu privire la prejudiciu, acesta constă în suferința de ordin psihic resimțită ca urmare a hărțuirii la locul de muncă, instalarea unui sentiment de nedreptate, frustrare, nemulțumire și disconfort pe care orice persoană le trăiește atunci când se vede pusă în situația de a desfășura activitate într-un mediu ostil, neprietenos, fără comunicare sinceră, corectă.

Între acestea există evidentă legătură de cauzalitate astfel că s-a apreciat că acțiunile de hărțuire trebuie să înceteze, dispunându-se în consecință, urmând a fi reparat prejudiciul de ordin moral apreciindu-se că suma care corespunde acestuia în cuantum de 20.000 lei este aptă să repare acest prejudiciu, ținând cont de anvergura acțiunilor dar și de durata relativ scurtă de timp pe care s-a desfășurat conflictul, precum și să înceteze activitățile de hărțuire a reclamantului la locul de muncă.

Angajatorii, sunt obligați să introducă în regulamentele și procedurile interne norme privind, informarea și conștientizarea fenomenului de hărțuire la muncă și vor trebui să se asigure că descurajează comportamentele inadecvate



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii hărțuiri morale la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în RI de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. În caz contrar, el va fi sancționat cu amendă de la 30.000 RON la 50.000 RON.

În cazul în care angajatorul va stabili, în orice formă, reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă va fi sancționat cu amendă de la 50.000 RON la 200.000 RON.

De asemenea, neaducerea de către angajator la îndeplinire a măsurilor dispuse de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării se sancționează cu amendă contravențională de la 100.000 RON la 200.000 RON.

Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate dispune:

obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;

reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;

obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;

obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;

obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;

obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.



Expert Business Center



Social.Alert

- Art. 41 alin. (5) din Constituție garantează dreptul la negocieri colective în materie de muncă.
- Acest drept este reluat de art. 6 alin. (2) din Codul muncii. Art. 39 alin. (1) lit. k) din același Cod prevede dreptul salariaților la *negociere colectivă și individuală*.
- Negocierea colectivă se concretizează în contractul colectiv de muncă, încheiat potrivit Legii dialogului social, iar cea individuală în contractul individual de muncă, încheiat în condițiile art. 10-36 din Codul muncii.

## Negocierea condițiilor de muncă



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Protecția salariaților

- Cu caracter general, art. 22 din Constituție garantează dreptul la integritate fizică și psihică al persoanei.
- Totodată [art. 41 alin. (2)] dispune: „Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege”.
- În același sens, art. 6 alin. (1) din Codul muncii statornicește: „Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare”.
- În esență, angajatorul este obligat să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților [art. 175 alin. (1)].

## Protecția salariaților

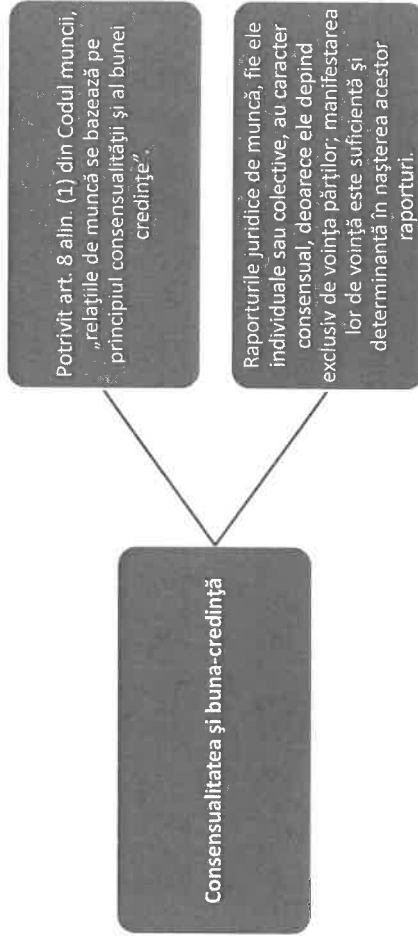
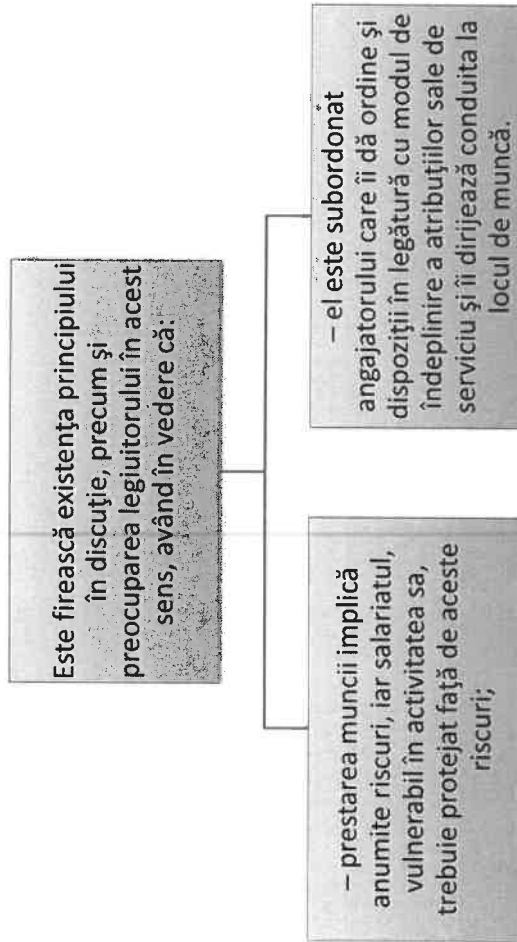
Este asigurată și prin reglementarea formulată de legiuitor la art. 38 din Codul muncii, „Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate”.



Expert Business Center



Social Alert





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Conceptul de *bună-credință* este unul constituțional de vreme ce art. 54 din legea fundamentală dispune:

„Cetățenii României, cetățenii străini și apatrizii trebuie să își exercite drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile celorlalți”.

Bună-credință este și un principiu de drept civil. Art. 14 alin. (1) din actualul Cod civil prevede:

„(1) Orice persoană fizică sau persoană juridică trebuie să își exercite drepturile și să își execute obligațiile civile cu bună-credință, în acord cu ordinea publică și bunele moravuri.

(2) Buna-credință se prezumă până la proba contrară.”

De asemenea, conform art. 1170 din același Cod,

„părțile trebuie să acționeze cu bună-credință atât la negocierea și încheierea contractului, cât și pe tot timpul executării sale. Ele nu pot înlătura sau limita această obligație.”

Bună-credință înseamnă exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor în consens cu valorile morale, respectiv cu loialitate, cu prudență, cu respectarea ordinii de drept, fără acțiuni potrivnice caracterului temperat, rațional, al conduitei subiectelor de drept



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Preluând dispozițiile Directivei Consiliului 91/533/CEE din 14 octombrie 1991, Codul muncii **instituie obligația angajatorului** ca anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă să **informeze persoana** selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele principale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice

Conform art. 8 alin. (2) din Codul muncii – participantele la raporturile juridice de muncă se vor informa și consulta reciproc, pe toată durata existenței acestora.

Tot astfel, are obligația, pe parcursul executării contractului să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă.



Expert Business Center



Social Alert





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

#### Art 7 din OG 137/2000 stabilește :

- Constituie contravenție, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:
  - încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
  - stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
  - acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
  - formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
  - aplicarea măsurilor disciplinare;
  - dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
  - orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.



Expert Business Center



#### Art. 9 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați stabilește că:

- Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:
  - anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
  - încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
  - stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
  - stabilirea remunerației;
  - beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
  - informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
  - evaluarea performanțelor profesionale individuale;
  - promovarea profesională;
  - aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

# Art. 10 din Legea nr. 202/2002 prevede că:

- **Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.**
- Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare
- Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare
- Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă

Salariatului, îi sunt garantate prin Constituție drepturile fundamentale și anume: **dreptul la demnitate în muncă, dreptul la viață privată, dreptul la libertate de exprimare, etc.**

Conform art. 6 alin. (1) din Codul muncii, orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare, iar art. 39 alin. 1 lit e) din Codul muncii prevede că salariatul are dreptul la demnitate în muncă.

**Încălcarea demnității în muncă** poate avea loc nu doar pe durata contractului individual de muncă, ci și la începutul și la sfârșitul acestuia.

Alin. 3 al art. 29 din Codul muncii protejează candidatul la obținerea unui loc de muncă, de orice **intervenție a angajatorului în viața sa privată.**

Astfel, informațiile cerute 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.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Discriminarea prin asociere** - orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificate în criteriile mai sus amintite, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.



De exemplu: persoane care dacă nu fac parte dintr-o categorie protejată sunt asociate pentru că au relații(de familie sau orice alt gen) cu o persoană sau mai multe care aparține unei astfel de categorii

– îngrijește o persoană cu handicap, are relații cu persoane care sunt infectate cu HIV, au relații cu persoane care au alte orientări politice sau chiar sexuale.

**Constituie victimizare**  
orice tratament  
advers, venit ca reacție  
la o plângere sau  
acțiune în justiție cu  
privire la încălcarea  
principiului  
tratamentului egal și al  
nediscriminării.

**Așadar, atunci când o persoană suferă consecințe negative ca urmare a faptului că a denunțat un act de discriminare – sesizează că nu i-au fost acordate anumite drepturi sau chiar a fost concediată pentru că a depus plângere împotriva superiorului**



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Nu constituie discriminare** excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă dacă, prin natura specifică a activității sau a condițiilor în care este realizată activitatea, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile stabilite prin lege a fi discriminatorii, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, dar și în regulamentele interne**

Reprezentanților angajaților, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial.

Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor.

Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților.

În condițiile în care reprezentanții angajaților nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări, aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

Constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:

- cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei, nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile prevăzute la art. 5 alin. (1);
- cu amendă de la 2.500 lei la 25.000 lei, nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări potrivit art. 5 alin. (3);
- cu amendă de la 5.000 lei la 50.000 lei, transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, în condițiile art. 5 alin. (2), de natură a nu permite reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare (art 9).



Expert Business Center



Social Alert

informare - transmiterea de date de către angajator către reprezentanții angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

consultare - schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții angajaților (art. 3 lit. e și f din Legea nr. 467/2006).

Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;
- situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii (art. 5 alin.1).

Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

## Consultarea are loc:

- a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;
- b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;
- c) pe baza informațiilor furnizate de angajator și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;
- d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului.



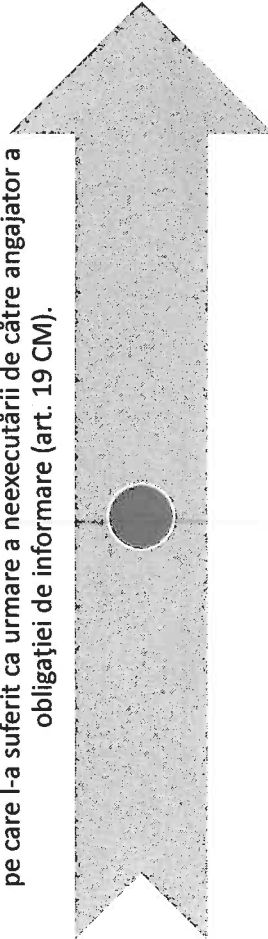


UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare (art. 19 CM).



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

# ORGANIZAȚIILE SINDICALE

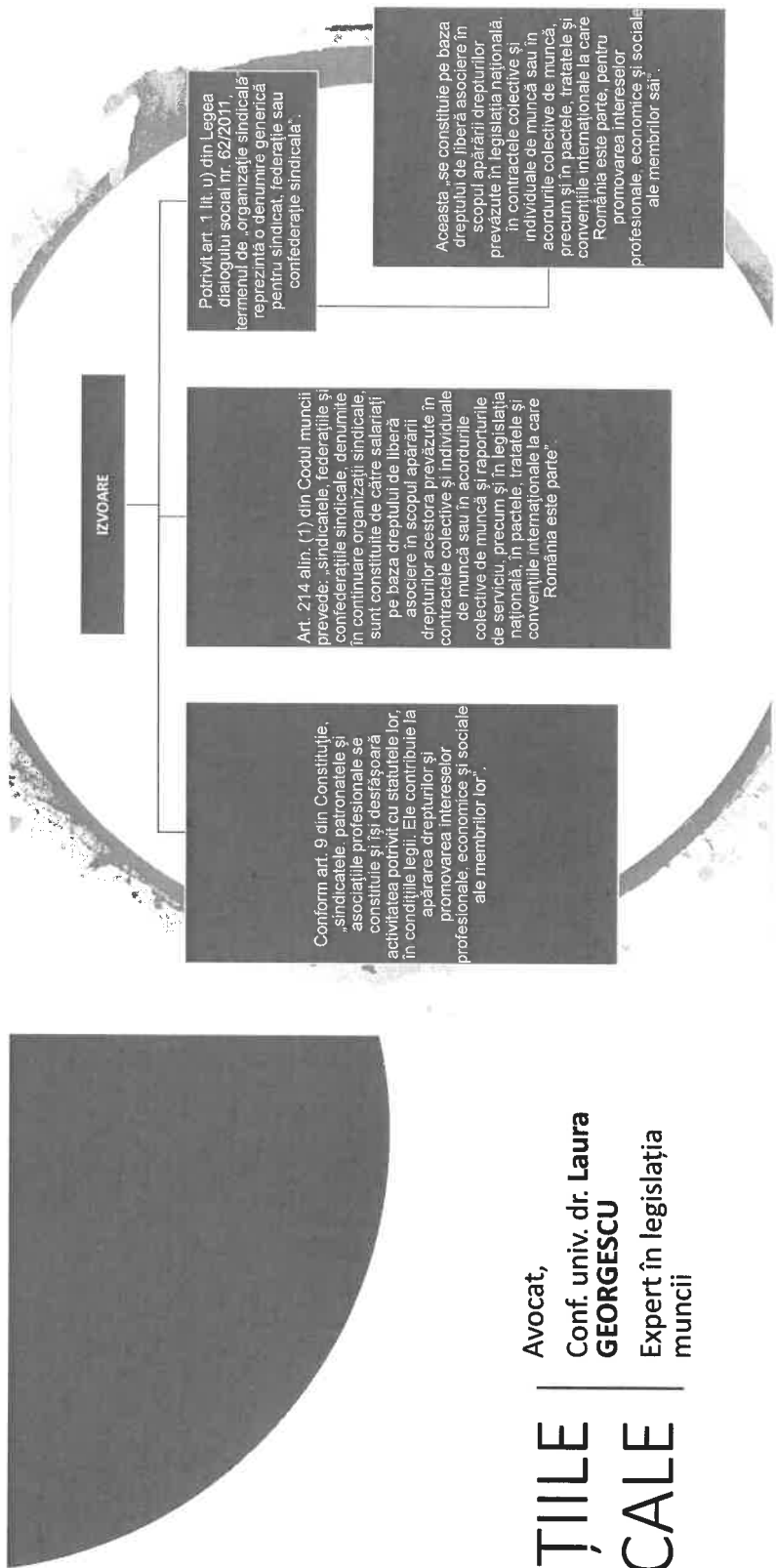
Avocat,  
Conf. univ. dr. **Laura  
GEORGESCU**  
Expert în legislația  
muncii



Expert Business Center



Social Alert



## Statutul

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

- „a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
- b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
- c) drepturile și îndatoririle membrilor;
- d) modul de stabilire și încasare a cotizației;
- e) organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;
- f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor;
- g) mărirea și compunerea patrimoniului inițial;
- h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului” [alin. (1)].

Statutul trebuie apoi aprobat în adunarea generală și semnat de cel puțin 15 membri fondatori (numărul minim pentru constituirea unui sindicat), din aceeași unitate [art. 3 alin. (2)].

Potrivit art. 5 din Legea dialogului social, constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea legii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- Cu ocazia constituirii organizației trebuie desemnați și membrii organelor de conducere.
- Prima condiție: să aibă capacitate de exercițiu deplină, adică să fi împlinit vârsta de 18 ani (art. 38 din Codul civil – Legea nr. 287/2009).
- A doua condiție: să nu execute pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

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



În calitate de persoană juridică, organizația sindicală, dispune de un patrimoniu, are dreptul de a contracta și a de a sta în justiție și este responsabilă pentru actele sale ilicite



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Atribuții prevăzute de Codul  
muncii.

– să fie consultate în cazul  
concedierilor colective și să  
primească informații  
relevante în legătură cu  
acesta (art. 69);

– să primească notificarea  
angajatorului privind intenția  
de concediere colectivă (art.  
70)

să propună măsuri în  
vederea evitării concedierilor  
ori diminutării numărului  
salariaților concediați (art.  
71);

– să fie consultate asupra  
normelor de muncă elaborate  
de angajator (art. 132);

– să-și manifeste acordul cu  
privire la cumularea zilelor de  
repaus săptămânal (art. 137  
alin. (4));

– să fie consultate la  
elaborarea măsurilor de  
securitate și sănătate în  
muncă (art. 178 alin. (3)j);

– să fie consultate la  
elaborarea regulamentului  
intern (art. 241);

– să asiste, printre  
reprezentanți, la efectuarea  
cercetării disciplinare  
prealabile pe salariați în  
cauză – membri ai  
sindicatelor respective (art.  
251 alin. (4)).

Potrivit art. 41 alin. (1) din Legea dialogului social nr.  
62/2011, „sindicatelor legal constituite se pot asocia după  
criteriul sectoarelor de activitate” .

În conformitate cu  
Nomenclatorul  
Clasificării  
Activităților din  
Economia  
Națională (CAEN)2,  
sectoarele sunt  
diferențiate în  
funcție de specificul  
activităților, de  
exemplu:

- - Secțiunea A – Agricultură, Silvicultură și Pescuit;
- - Secțiunea B – Industria extractivă;
- - Secțiunea C – Industria prelucrătoare;
- - Secțiunea D – Protecția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat;
- - Secțiunea E – Distribuția apei; Salubritate; Gestionarea deșeurilor; activități de decontaminare;
- - Secțiunea F – Construcții;
- - Secțiunea G – Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor etc.



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiași sector de activitate se pot asocia și constitui o **federație sindicală** [art. 41 alin. (2)].

Două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei **confederații sindicale** [art. 41 alin. (3)].

Federațiile și confederațiile pot constitui din componențe **unioni sindicale teritoriale** [art. 41 alin. (4)], dar și constitui în comun asemenea uniuni [art. 43 alin. 2].

Un sindicat poate fi afiliat, la nivel național, la o singură federație sindicală [art. 41 alin. 5].

O federație sindicală poate fi afiliată, la nivel național, unei singure confederații sindicale.

În vederea dobândirii personalității juridice, împărțitului special al federației sau confederației va depune **la judecătoria** în a cărei rază teritorială își are sediul aceasta, o cerere pentru dobândirea personalității juridice

Hotărârea judecătorească este supusă **numai apelului**.

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

Legea instituie și un termen (maxim) pentru soluționarea apelului: **30 de zile**.



Expert Business Center



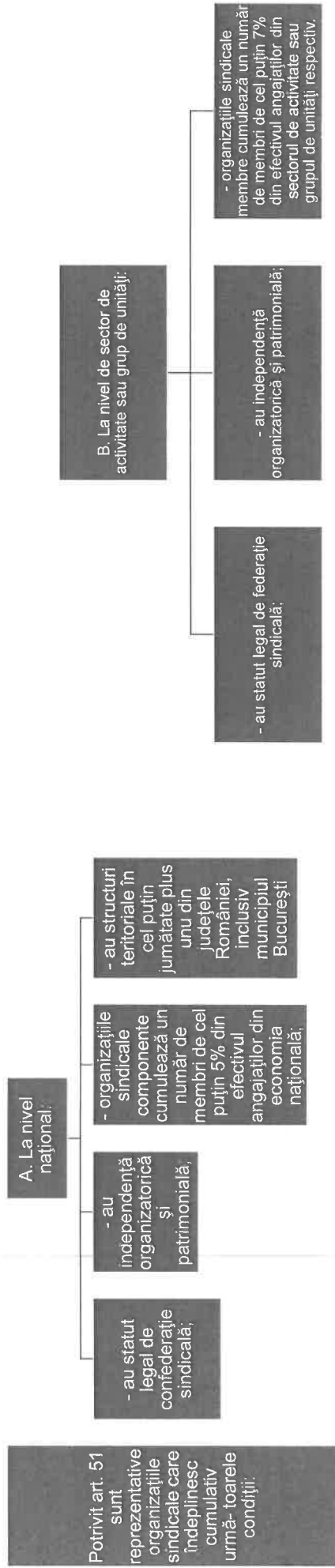
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



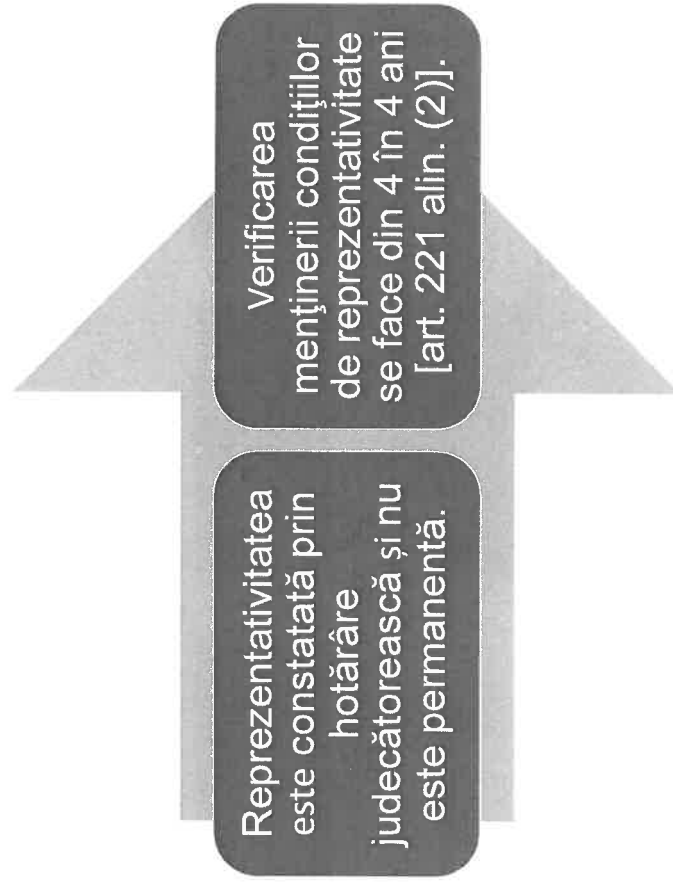
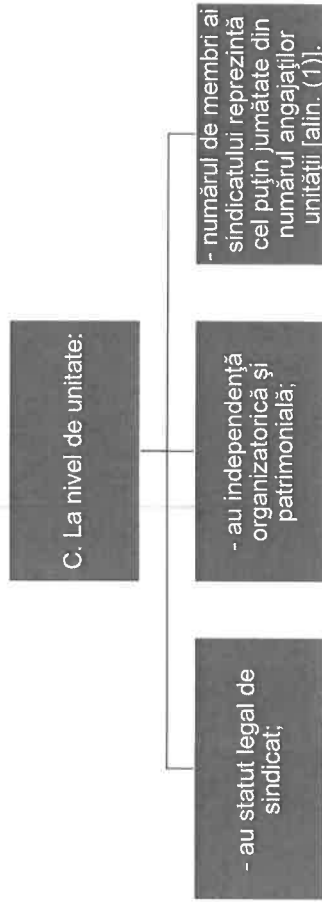
Instrumente Structurale  
2014-2020



Expert Business Center



Social Alert





Categoriile de persoane ce nu se pot sindicaliza

Este vorba, aşadar, de persoanele care nu au calitatea de lucrători (salariaţi şi funcţionari publici).

pensionarii, elevii, studenţii, şomerii, toţi cei care nu desfăşoară nicio activitate profesională.

liber-profesioniştii, adică persoanele care prestează servicii independente - avocaţii, executorii judecătoreşti, notarii etc., persoanele fizice autorizate,

cei care muncesc în gospodăria proprie, micii agricultori etc..

Legiuitorul mai instituie interdicţia sindicalizării unor categorii de personal, în considerarea funcţiilor publice pe care le exercită, necesare asigurării ordinii sociale.

- conform art. 4 din Legea dialogului social „persoanele care deţin funcţii de demnitate publică conform legii,
- magistraţii,
- personalul militar din Ministerul Apărării Naţionale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul Român de Informaţii, Serviciul de Protecţie şi Pază, Serviciul de Informaţii Externe şi Serviciul de Telecomunicaţii Speciale, unităţile şi/sau subunităţile din subordinea sau coordonarea acestora nu pot constitui şi/sau adera la o organizaţie sindicală”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

În legătură cu sintagma „persoanele care dețin funcții de demnitate publică”, pentru delimitarea sferei acestor persoane, urmează să apelăm la dispozițiile constituționale, la cele ale Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției și la cele ale Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Rezultă din textele acestui act normativ că sunt demnități publice cele privind:

- — Președintele României;
- — deputații și senatorii;
- — consilierii prezidențiali și consilierii de stat ai Administrației Prezidențiale;
- — primul-ministru, miniștrii, miniștrii – delegați, secretarii și secretarii de stat și funcțiile asimilate acestora;
- — aleșii locali (primari, viceprimari, președinții și vicepreședinții consiliilor județene, consilierii locali și județeni).

Deși nu există o interdicție legală expresă, s-a decis că preoții ortodocși români nu dispun de dreptul de a se sindicaliza.

În acest sens a hotărât cu majoritate de voturi (11 la 6) Curtea Europeană a Drepturilor Omului – Marea Cameră. Curtea a reținut că membrii clerului își îndeplinesc misiunea în cadrul unei relații de muncă ce intră sub incidența art. 11 din Constituție (care garantează dreptul la libertatea de asocieri, inclusiv de a constitui sindicate), iar respingerea cererii instanțelor naționale de înscriere a sindicatului clericilor se interpretează ca o ingerință din partea României în exercitarea drepturilor garantate de Convenție (pct. 149 și 150). Dar, având în vedere Statutul Bisericii Ortodoxe Române, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 53/2008, care prevede că Sfântul Sinod acordă sau retrage binecuvântarea pentru înființarea, organizarea și desființarea asociațiilor și fundațiilor ortodoxe, ingerința este permisă. Dispozițiile respective întrunind criteriile de „legalitate” definite de jurisprudența Curții (pct. 157, Hotărârea din 9 iulie 2013, publicată în M. Of. nr. 15 din 10 Ianuarie 2014).

De precizat este că în cauză au intervenit mai multe guverne și organizații neguvernamentale în favoarea Guvernului României (fara noastră fiind părată în această cauză). Este vorba de guvernele unor țări cu populație majoritar ortodoxă (Grecia, Moldova, Polonia și Georgia). De asemenea, a intervenit Patriarhia Moscovei. A fost invocată și poziția Curții Supreme a Statelor Unite în materia apărării autonomiei cultelor în relațiile acestora cu personalul clerical.



Expert Business Center

Artemis



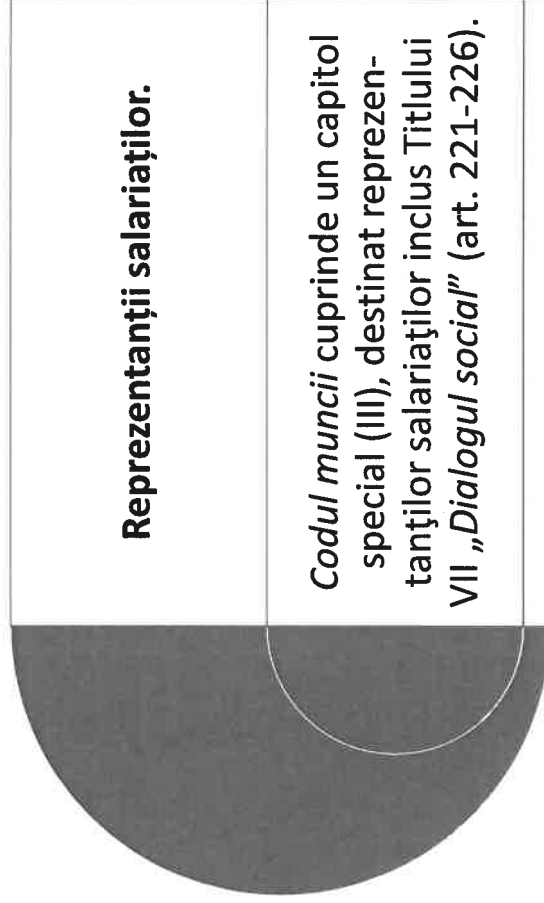
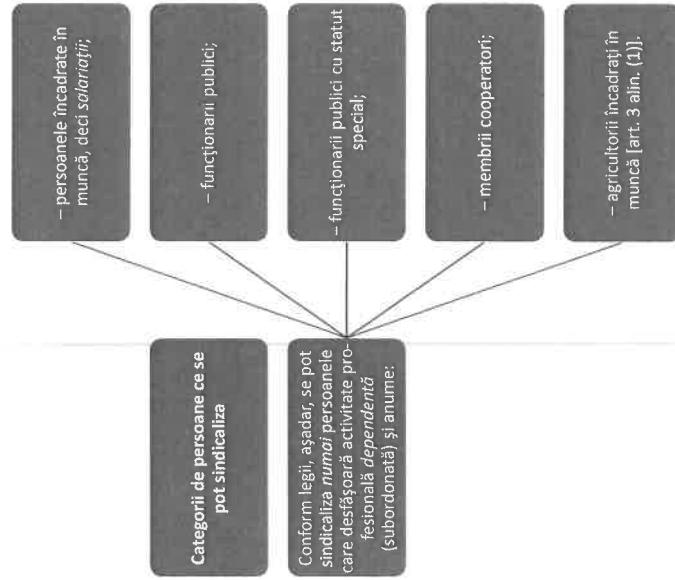
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Conform art. 221 alin. (1) „La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați la care nu sunt constituite sindacate reprezentative, interesele salariaților pot fi promovate și aparate de reprezentanți lor, aleși și mandatați special în acest scop.”

În conformitate cu dispozițiile Codului muncii reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților [art. 221 alin. (2)].

Pentru a fi aleși, reprezentanții salariaților să aibă capacitate deplină de exercițiu.

Durata mandatului lor nu poate fi mai mare de 2 ani [art. 222 alin. (3)].

## Art. 223 din Codul muncii stabilește atribuțiile principale ale reprezentanților salariaților:

- a) urmăresc respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;
- b) participă la elaborarea regulamentului intern;
- c) promovează interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;
- d) sesizează inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului de muncă aplicabil;
- e) să negocieze contractul colectiv de muncă.



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ

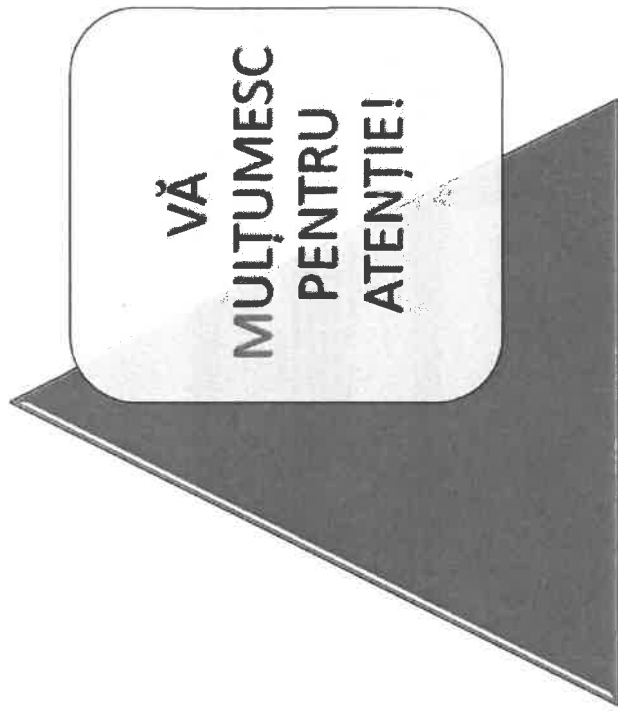
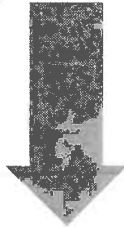


Instrumente Structurale  
2014-2020



Art. 224 din Cod prevede că atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire, durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul acunării generale.

Dar, există interdicția pentru aceștia de a desfășura activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor [art. 221 alin. (3)].



VĂ  
MULTUMESC  
PENTRU  
ATENȚIE!



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

# Organizațiile patronale

AVOCAT, CONF. UNIV. DR. LAURA GEORGESCU

EXPERT ÎN LEGISLAȚIA MUNCII

Legea dialogului social nr. 63/2011 definește organizația patronală ca sfera organizată a patronilor, autonomă, fără caracter politic, înființată în baza principiului liberei asocieri ca persoană juridică de drept privat, fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pectee, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutul propriu" (art. 1 lit. f).

Potrivit art. 227 alin. 1 din Codul muncii, asociațiile, uniunile și organizații de sindacate, precum și organizații de drept autonom, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial"

Legislația muncii utilizează termenul de angajator cu sensul de „persoana fizică sau juridică ce poate potrivit legii să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă sau raport de serviciu”



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Categoriile de persoane juridice – angajatori.

Așadar, au calitate de angajator, în principal, persoanele juridice.

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

**Cea mai importantă clasificare a persoanelor juridice este**

- persoane juridice de drept public și
- persoane de drept privat.

Fac parte din prima categorie organele statului și instituțiile de stat, agenții economici de stat, partizatele politice.

- Organele statului sunt caracteristice puterii legislative, executive și judecătorești.
- Organele puterii legislative sunt cele două Camere ale Parlamentului: Adunarea Deputaților și Senatul.

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

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



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

Agenții economice de stat sunt organizați sub  
forma regiilor autonome, societăților și  
companiilor naționale și, a societăților  
comerciale cu capital de stat.

Aceste persoane juridice prezintă deopotrivă  
trăsături specifice dreptului privat.

Ele sunt unități de stat, dar în multe privințe  
acționează asemănător societăților comerciale  
cu capital privat; au fost constituite prin  
reorganizarea (transformarea) fostelor unități  
economice de stat.

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



Expert Business Center

Artemis



Social Alert





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

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

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

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

### Constituire și organizarea organizațiilor patronale.

Potrivit art. 55 din Legea dialogului social nr. 62/2011, organizațiile patronale se constituie prin asociere liberă pe sectoarele de activitate, teritorial sau la nivel național, după cum urmează

a) patronii se pot asocia pentru constituirea unui organizații patronale;

b) două sau mai multe organizații patronale pot constitui o organizație patronală;

c) două sau mai multe federații pot constitui o organizație patronală;

Organizațiile patronale își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică (alin. 2).

Federațiile și confederațiile patronale pot constitui din organizațiile afiliate **uniuni patronale teritoriale** (alin. 3).

Uniunile patronale teritoriale desemnează personalitate juridică la nivelul regiunilor și al județelor, care au ca scop implementarea în acest scop a activităților confederale și a activităților de abilitare a personalității juridice la nivelul în a cărui teritorială și are sediul uniunea, însoțită de hotărârile federative sau a confederativelor pentru stabilirea, cuprind, emularea și aplicarea legilor de aplicare de la nivel național de către personalitatea juridică de abilitare a personalității juridice ale acestora (alin. 4).



Expert Business Center



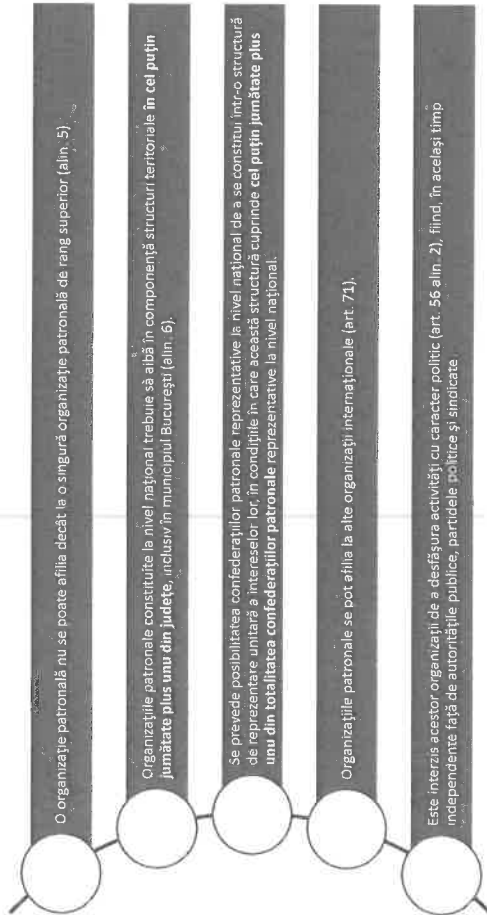
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



Expert Business Center



Social Alert

Statutul. Modul de constituire, organizare, funcționare și dizolvare a unui patronat se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispozițiilor legale (art. 57).

Statutul trebuie să cuprindă, sub sancțiunea nulității, cel puțin următoarele elemente:

- a) denumirea organizației patronale și sediul principal;
- b) obiectul de activitate și scopul;
- c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia;
- d) sursele de finanțare;
- e) drepturile și obligațiile membrilor;
- f) organele de conducere;
- g) criteriul de constituire;
- h) procedura de dizolvare și lichidare a organizației patronale.

Organele de conducere. Denumirea și structura acestora trebuie înscrise în statutul organizației patronale, rămânând la latitudinea celor ce constituie organizația respectivă.

Dispozițiile Legii nr. 62/2011, în materie, sunt lapidare. Astfel se dispune că „pot fi aleși în organele de conducere ale organizațiilor patronale persoane care au capacitate deplină de exercițiu și nu execută pedeapsa complementară a interdicției dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesie ori de altă natură aceeași de care s-a folosit condamnatul pentru săvârșirea infracțiunii”. Lor li se asigură protecția legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării atribuțiilor și/sau mandatului lor, sub sancțiunea pedepselor prevăzute de lege (art. 63).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

#### Personalitatea juridică a organizației patronale.

Conform art. 58 alin. 3 din lege, pentru dobândirea personalității juridice de către organizația patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai organizației patronale, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere *la judecător* în a cărei rază teritorială își are sediul aceasta.

La cerere, se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal ale următoarelor acte:

- a) procesul-verbal de constituire al organizației patronale, semnat de membrii fondatori;
- b) statutul;
- c) lista membrilor organului executiv de conducere al organizației patronale, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei/funcției și domiciliului acestora;
- d) dovada existenței sediului.

Judecătoria este obligată ca în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la alin. (4);

b) dacă statutul organizației patronale este conform prevederilor legale în vigoare.

Dacă se constată că cerințele legale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special al organizației, cărui a îl solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile (alin. 6).

În cazul în care sunt îndeplinite cerințele legale, instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației patronale.



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Hotărârea motivată de admitere sau de respingere a cererii se comunică semnată de către instanța de judecată, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

Ea este supusă apelului. Termenul de apel este de 15 zile de la comunicare. Pentru procuror termenul de apel curge de la pronunțare (alin. 10 și 11).

Apelul se judecă cu citarea împuternicitorului special în termen de 30 de zile. Instanța de apel are îndatorirea de a redacta hotărârea și restitui dosarul judecătoresc în termen de 5 zile de la pronunțare (alin. 12).

Organizațiile patronale astfel constituite se înscriu în **registru special de evidență** a acestor organizații ținute de judecătore.

În registrul se înscriu: denumirea și sediul organizației, criteriul de constituire, numele și prenumele membrilor organului executiv de conducere, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere (art. 59 alin. 1).

Personalitatea juridică se dobândește de la data înscrierii în **registru special** a hotărârii judecătorești definitive (alin. 3).

După această operațiune judecătoria eliberează certificatul de înscriere în registrul organizației patronale în termen de 5 zile de la înscriere (alin. 2).

Orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului de conducere se aduce la cunoștință instanței competente în termen de 30 de zile (alin. 5).

Cererea privind modificarea statutelor și/sau a componenței organelor de conducere a organizațiilor patronale va fi însoțită de următoarele documente în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitorul special desemnat de organul de conducere:

- procesul verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
- copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice și copie după ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului sau a componenței organelor de conducere, după caz;
- statutul în forma modificată;
- lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și funcția/profesunea (alin. 7).



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale. Art. 61 din Legea nr. 62/2011, prevede că „organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile prezentei legi”.

Potrivit art. 62 din același act normativ, organizațiile patronale:

- a) reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice, juridice și sociale ale membrilor lor;
- b) promovează concurența loială, în condițiile legii;
- c) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile bipartite și tripartite de dialog social;
- d) elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri;
- e) promovează principiile responsabilității sociale;
- f) asigură pentru membrii lor informarea, facilitarea de relații între aceștia precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale precum și sănătății și securității în muncă;
- g) la cererea membrilor acestora au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;
- h) elaborează și implementează politici de ocupare și plasare a forței de muncă;
- i) elaborează strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național, în condițiile legii;
- j) înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul propriu de interes, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie.

Patrimoniul și finanțarea activității. Patrimoniul organizațiilor patronale este alcătuit din bunuri mobile și imobile, dobândite cu titlu gratuit sau oneros, necesare în vederea realizării scopului pentru care au fost înființate (art. 65). Este evident că bunurile respective pot fi folosite numai în scopul interesului și potrivit scopurilor prevăzute de lege (art. 66).



Organizațiile patronale au buget propriu de venituri și cheltuieli (art. 67).



Veniturile sunt destinate realizării scopului organizației și nu pot fi repartizate membrilor săi.



Controlul activității financiare proprii se realizează prin comisia de cenzori, iar, cel asupra activității economice, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administrației de stat competente (art. 68).



Expert Business Center

Artemis



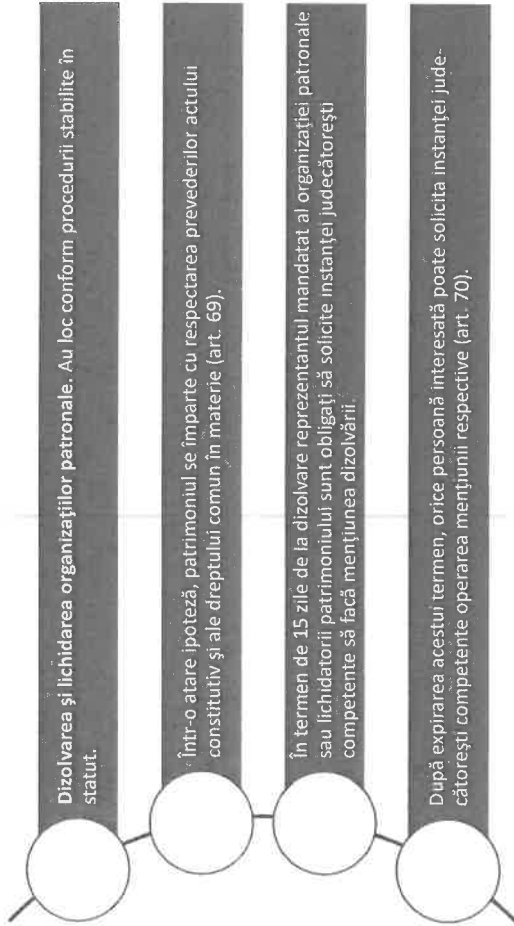
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



Expert Business Center



Social Alert

Reprezentativitatea organizațiilor patronale. Este reglementată de art. 72 din Legea dialogului social.

Se prevede astfel că „sunt reprezentative la nivel național sau sector de activitate, organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții

**A. La nivel național:**  
•aj au statut legal de confederație patronală, Federație patronală, asociație patronală și patronală;  
•aj au ca membri patroni ai celor puțin 7% din angajații din economie națională, din sectorul angajator din activitate;  
•aj au structură teritorială în cel puțin jumătate plus una din județele României, inclusiv municipiul București.

**B. La nivel de sector de activitate:**  
•aj au statut legal de Federație patronală, asociație patronală și patronală;  
•aj au ca membri patroni ai celor puțin 10% din efectivul angajator din activitate din sectorul respectiv.

**C. La nivel de unitate reprezentativ de drept este angajatorul**

Competența instanțelor de judecată în condițiile de reprezentativitate aparține Tribunalului Municipiului București (art. 72 alin. 2).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face cu documentația depusă de organizația patronală, astfel:

#### A. La nivel național:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de confederatie și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și invocabilă de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;

b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației patronale, cuprinzând lista federațiilor afiliate, cu specificarea unităților membre ale acestora, precum și a numărului total de angajați al fiecăreia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă;

c) dovada depunerii la Ministerul Muncii a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

#### B. La nivel de sector de activitate:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de federație a organizației patronale și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și invocabilă de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;

b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al Federației patronale, cuprinzând lista unităților membre și numărul total de angajați al acestora, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă, precum și copii ale documentelor de atestare a membrilor la federație;

c) dovezile de încheiere și numărul de angajați din cadrul acestuia;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Reprezentativitatea organizațiilor patronale, astfel constatată nu este permanentă; este prevăzută verificarea îndeplinirii condițiilor avute în vedere la acordarea sa din 4 în 4 ani (art. 221 alin. 2). Este firescă această dispoziție, având în vedere că după scurgerea unui anumit timp pot interveni modificări în structura și funcționarea unei organizații patronale, cu consecința pierderii acesteia reprezentativității.

Mai mult, este posibilă contestarea reprezentativității în instanță (aceeași care a acordat-o); la orice moment, de partenerul social interesat.

Dacă se pierde reprezentarea prin hotărâre judecătorească, partea interesată poate solicita renegocierea contractului colectiv de muncă respectiv. Dacă nu se face o asemenea solicitare contractul rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat (art. 222 alin. 1-3).



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

În Consiliul Economic și Social sunt reprezentate **8 confederații**, printre care se numără:

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

VĂ  
MULTUMESC  
PENTRU  
ATENȚIE!



Expert Business Center

Artemis



Social Alert





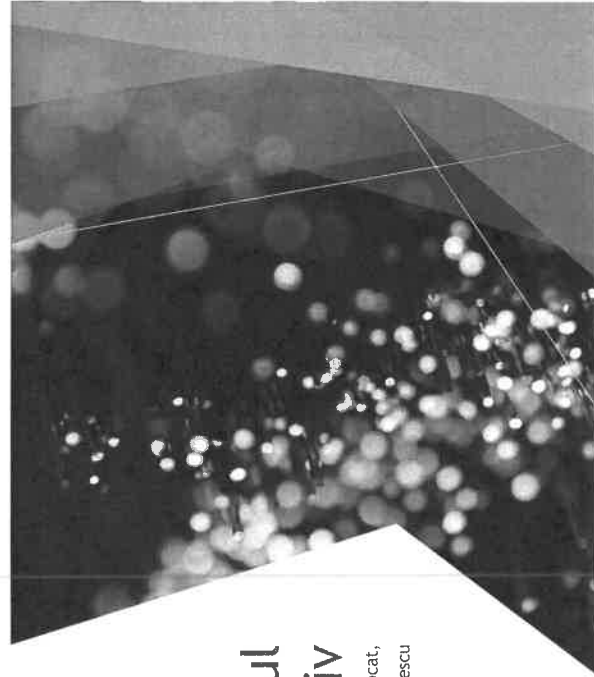
UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

# Contractul colectiv

Avocat,  
Conf. univ. dr. Laura Georgescu



Presupune autonomia de voință a partenerilor sociali între care se încheie, prin aplicarea principiului libertății contractuale; el reprezintă **legea părților** (art. 229 alin. 4 din Codul muncii)

este **act juridic bilateral dar și izvor de drept**.

#### Se încheie la nivelul:

- unităților - persoana juridică care angajează nemulțumit forță de muncă;
- nivelurilor de activitate - formă de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel;
- sectorului de activitate - acele sectoare ale economiei naționale care grupează ramuri de activitate definite conform codului CAEL.



Expert Business Center

Artemis



Social Alert

## Acordurile colective.

- Legea dialogului social nr. 62/2011, definește acordul colectiv ca acea convenție „încheiată în formă scrisă între organizațiile sindicale ale funcționarilor publici sau ale funcționarilor publici cu statut special, reprezentanții acestora și reprezentanții autorității sau instituției publice” (art. 1 lit. k).
- Art. 487 din OUG 57/2019 privind Codul administrativ, dispune că „autoritățile și instituțiile publice pot încheia anual, în condițiile legii, acorduri cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții funcționarilor publici, care să cuprindă numai măsuri referitoare la:
  - a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
  - b) sănătatea și securitatea în muncă;
  - c) programul zilnic de lucru;
  - d) perfecționarea profesională;
  - e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale”.

Art. 129 alin. 1 din Legea dialogului social dispune că: „Sindacatul este reprezentativ la nivelul de unitate cu care este încheiat acordul colectiv”.

Reprezentanții la negocierile după cum urmează:

A. Din partea angajatorilor:

- Un membru desemnat de conducerea unității
- Un membru desemnat de conducerea departamentului sau a serviciului
- Un membru desemnat de conducerea secției
- Un membru desemnat de conducerea atelierului
- Un membru desemnat de conducerea atelierului de lucru

B. Din partea sindicatelor:

- Un membru desemnat de conducerea unității
- Un membru desemnat de conducerea departamentului sau a serviciului
- Un membru desemnat de conducerea secției
- Un membru desemnat de conducerea atelierului
- Un membru desemnat de conducerea atelierului de lucru

Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de activitate pot participa la negocierile contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unități în care au indicat a fiitate, la solicitarea și în baza mandatului din partea sectorului.

Confederațiile sindicale reprezentative la nivelul negocierii contractelor colective de muncă la nivelul sectorului de activitate în care au indicat a fiitate, la solicitarea și în baza mandatului din partea sectorului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Desfășurarea negocierii colective.

Legea dispune că inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizațiilor patronale și trebuie să intervină cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de expirării contractului colectiv de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă (art. 129 alin. 1-3).

În ipoteza în care în unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile pot conveni negocierea acestuia în orice moment (art. 141 alin. 3).

În cazul în care negocierea nu se inițiază, aceasta se va declanșa la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării (art. 129 alin. 4).

În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Conținutul contractelor colective de muncă.

Cu caracter general, art. 229, alin. 1 din Codul muncii prevede că prin contractul colectiv de muncă „se stabilesc condițiile de muncă, salarierea, precum și alte drepturi și obligații în ce privește raporturile de muncă”.

Art. 132 din Legea dialogului social sunt stabilite anumite reguli privind conținutul contractelor colective de muncă, astfel:

De asemenea, art. 138 din același act normativ stabilește următoarele reguli aplicabile în sectorul bugetar:

clauzele acestor contracte pot stabili condiții mai bune și:

- la încheierea contractelor colective prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal;

- aceste contracte nu pot conține clauze care să conducă la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior;

- prin contractele colective, angajatorul respectate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute în lege pentru categoria respectivă de personal;

- ca excepție aceste contracte se negociază și se încheie în condiții diferite de cele încheiate și în condițiile stabilite prin bugetar;

- drepturile salariale din sectorul bugetar se pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă, stabilite de regi speciale între limite minime și maxime, determinate prin lege, sau de regi speciale de muncă stabilite prin lege, dar numai între limitele legale;

- clauzele referitoare cu încălcarea regulilor de muncă prevăzute în lege și în contractele colective de muncă sunt prevăzute pentru a respecta prevederile legale referitoare la angajatorului.



Expert Business Center



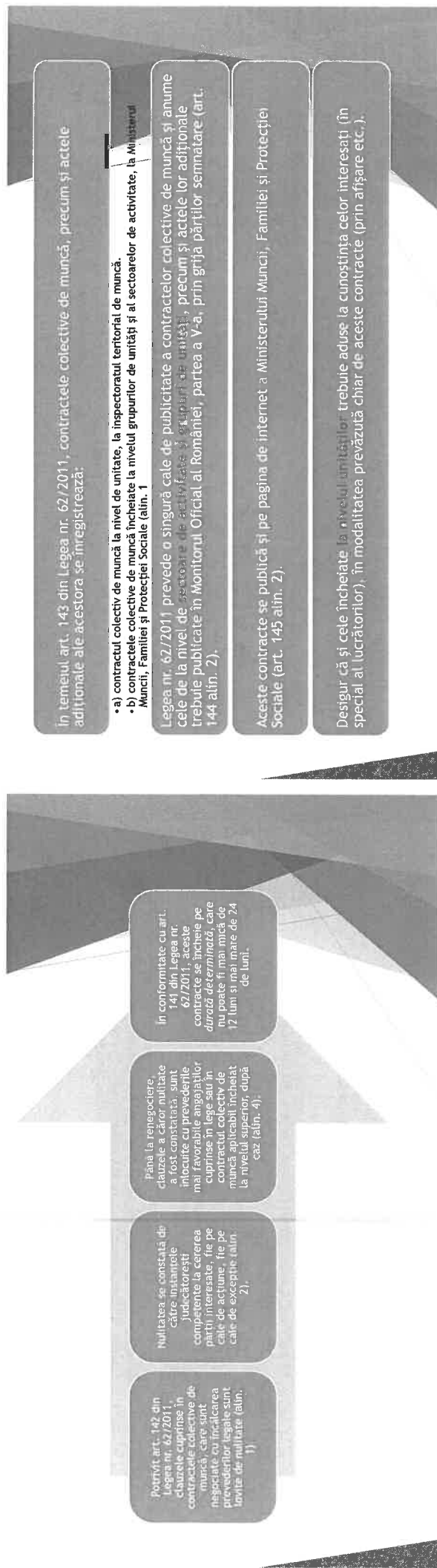
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
- b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
- c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnate ale contractului (alin. 1)

În conformitate cu dispozițiile art. 133 din Legea nr. 62/2011, contractele colective de muncă produc efecte în funcție de nivelul la care se încheie, astfel:

În art. 11 din Codul muncii este stabilit principiul conform căruia „clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă” (55).

Așa fiind, contractul colectiv de muncă aplicabil se impune, prin clauzele sale, părților contractului individual.

În conformitate cu dispozițiile art. 149 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, clauzele unui contract colectiv de muncă pot fi modificate pe tot parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

De semnalat este că, pe durata valabilității unui contract colectiv, salariații nu pot declanșa conflicte de muncă (de interese).

• Rezultă, așadar, că modificarea este posibilă prin acordul părților și imposibilă prin actul unilateral al uneia dintre părți.



Expert Business Center



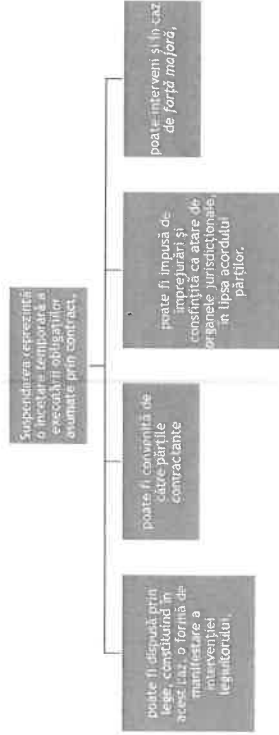
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



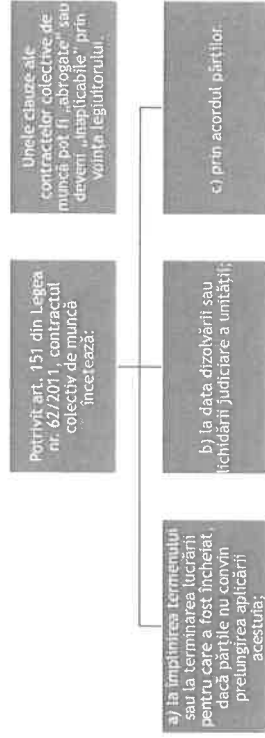
Instrumente Structurale  
2014-2020



Expert Business Center



Social Alert

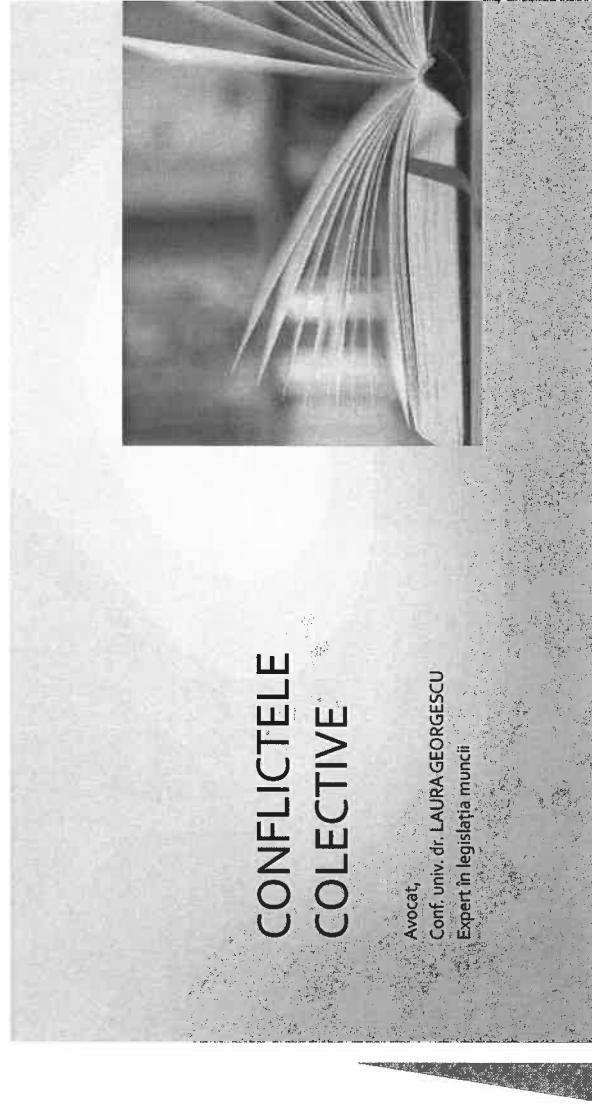




UNIUNEA EUROPEANĂ

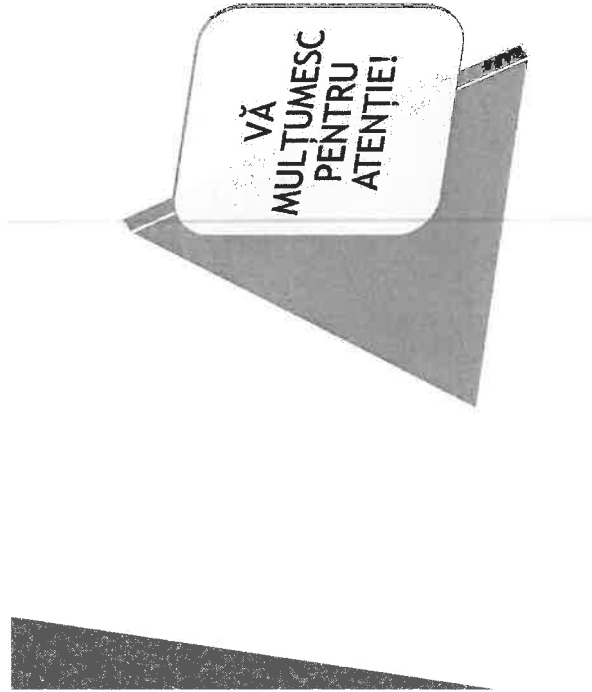


Instrumente Structurale  
2014-2020



# CONFLICTELE COLECTIVE

Avocat,  
Conf. univ. dr. LAURAGEORGESCU  
Expert în legislația muncii



VĂ  
MULTUMESC  
PENTRU  
ATENȚIE!



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Situațiile în care pot fi declanșate conflicte colective** (art. 161 din Legea nr. 62/2011)

- a) angajatorul sau organizația patronală nu începe negocierile unui acord colectiv în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord sau cel anterior a încetat;
- b) angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;
- c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

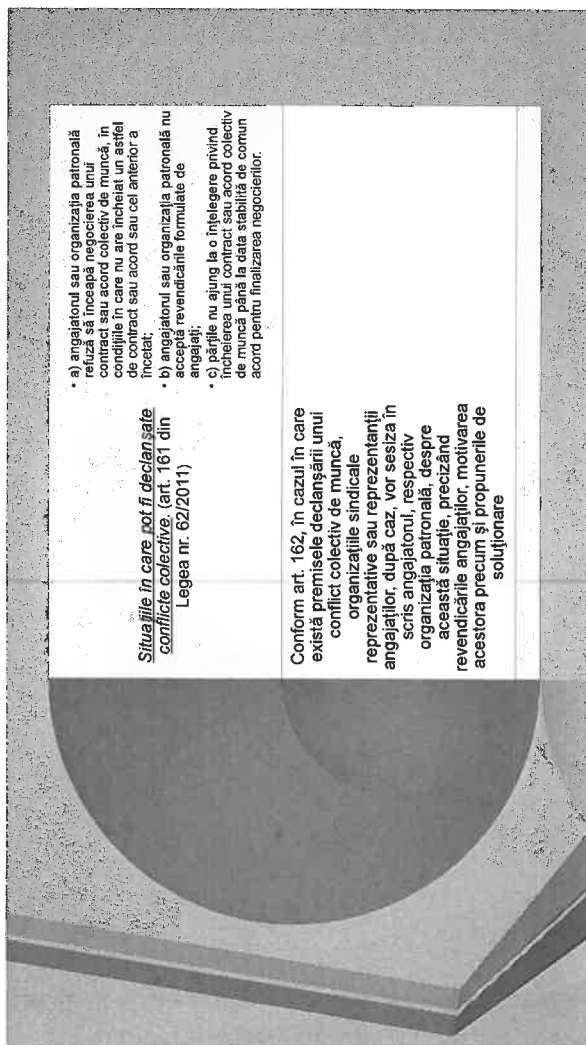
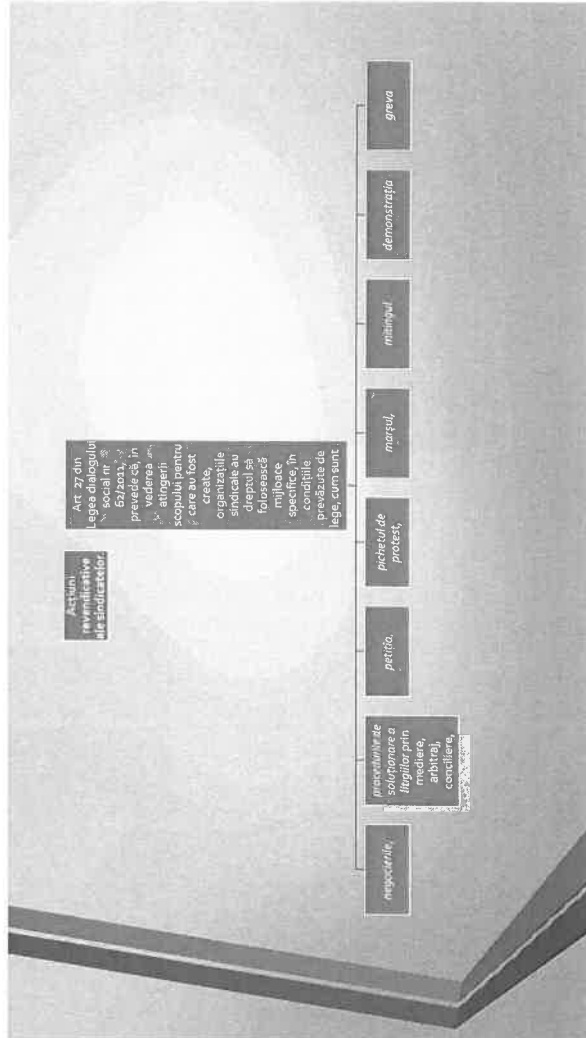
Conform art. 162, în cazul în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația patronală, despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora precum și propunerile de soluționare



Expert Business Center



Social Alert







UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Destinatarii sesizării are obligația să răspundă în scris, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

În situația în care nu se răspunde la toate revendicările sau, deși se răspunde, sindicatele sau reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa (art. 163)

În conformitate cu art. 165, conflictul se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, după cum urmează:

- a) la nivel de unitate, organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților, după caz, notifică angajatorul privind declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajați unități care au declanșat conflictul;
- b) la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecare unitate membră a grupului de unități precum și organizația patronală constituită la nivelul grupului privind declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Ministerului Muncii;
- c) la nivelul sectorului de activitate, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecare unitate în care au membri organizații sindicale reprezentative precum și organizațiile patronale corespondente cu privire la declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris Ministerului Muncii.

Concilierea este obligatorie în temeiul art. 168 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011.

Sesizarea în scopul concilierii – prevede art. 166 din același act normativ – se formulează în scris și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele mențiuni:

a) angajatorul sau organizația patronală și numele și adresa acestora;

b) obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;

c) obiectul indicațiilor conștientizate în legea privind situația de declanșare a conflictului (art. 161), sesizarea partenerului social (art. 162), răspunsul acestuia (art. 163), desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală reprezentativă sau, după caz, reprezentanții angajaților.



Expert Business Center



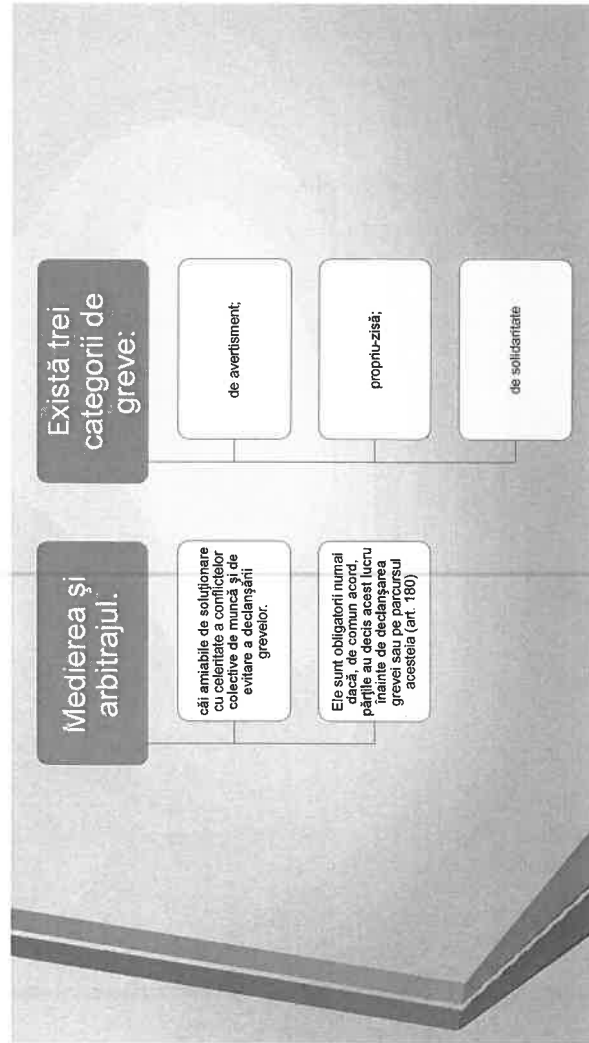
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



Expert Business Center



Potrivit art. 185 din Legea dialogului social, greva de avertisment

nu poate avea o durată mai mare de 2 ore, decât se face cu încredințarea lucrătorilor,

trebuie să precedă cu cel puțin 2 zile lucrătoare greva propriu-zisă.

**Greva de solidaritate.**

Este reglementată de art. 166 din Legea dialogului social în scopul susținerii revendicărilor formulate de angajați alor unități aparținând aceluși grup de unități sau sector de activitate.

Cei care declanșează greva de solidaritate nu au revendicări proprii față de angajatorul lor, dar devin solidari cu cei care se află în grevă pentru soluționarea propriilor revendicări.

Declanșarea și declanșarea și sfârșitul acesteia sunt organizate și desfășurate în mod colectiv și în interesul tuturor angajaților sau confederației sindicale la care este afiliat sindicatul organizator al grevei inițiate (cu care are încheiat acordul).

Este aplicabilă impune de regulă pentru legalitatea grevei de solidaritate conținut în:

- durata lor limitată – de cel mult o zi lucrătoare;

- încheierea în scris a conducerii unității cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte de data începării lucrului.



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Astfel, potrivit art. 182 din Legea dialogului social, greva poate fi declarată, numai dacă în prealabil:

- au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii;
- este vorba de conciliere, precum și dacă părțile au convenit, de mediere, adică există un asfel de conflict;
- greva de avertisment a avut loc;
- momentul declanșării grevei a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte

Art. 183 din Legea dialogului social, instituie o nouă condiție pentru declanșarea grevei:

- adoptarea unei hotărâri în acest sens - organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul de muncă, este necesară aibă acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective

Limitări privind declararea și participarea la grevă...

De asemenea, conform art. 204, personalul îmbarcat pe navele maritimă comerciale sub pavilion românesc poate declara greva numai cu respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de statul român.

Potrivit art. 203 din Legea dialogului social, personalul din transporturile aeriene, navale, feroviare de călătorii nu poate pleca în misiune și până la termenul încheierii acesteia.

În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, prevede art. 207, greva este interzisă. Organizații și organizații acestora să asigure serviciile, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ

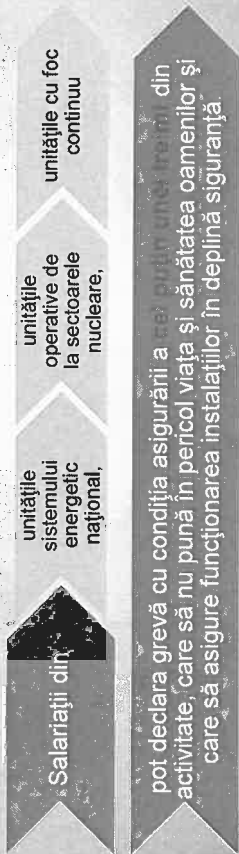


Instrumente Structurale  
2014-2020

In completarea  
dispozițiilor de mai  
sus, art. 51 alin. (2)  
din Legea nr.  
51/2006 a serviciilor  
comunitare de  
utilități publice  
prevede:

Dreptul al grevă în sfera serviciilor de  
utilități publice vitale – eliminarea cu apă  
canalizarea, iluminarea, utilizarea  
sanitară, încălzirea, alimentarea cu energie  
termică, iluminatul public și transportul  
public – este supus restricțiilor aplicabile  
reșorilor care nu pot să ale  
declara grevă cu interzicerea totală a  
activității.

În timpul conflictelor de muncă, deschise  
pe perioada soluționării acestora se  
asigură respectarea principiului  
continuității serviciului și al serviciului  
minim și se iau măsuri pentru asigurarea  
operării și funcționării în siguranță a  
sistemelor de utilități publice și  
cu impact ecologic sau asupra sănătății  
populației.



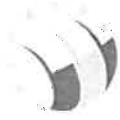
Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- - asigurarea a cel puțin 1/3 din activitatea normală (a unității);
- - să nu se pună în pericol viața și sănătatea oamenilor (termen generic care nu se referă numai la angajații unității în cauză);
- - să se asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

*Legiuitorul condiționează legalitatea grevei de îndeplinirea cumulativă a trei cerințe:*

Legiuitorul este în măsură să stabilească condițiile în care grevele sunt permise și să limiteze în mod adecvat dreptul de a organiza grevele în cazul anumitor categorii de personal în funcțiile sau atribuțiile în cauză, conform articolului 209, conform articolului „nu pot declara grevă”

- procurorii,
- judecătorii,
- personalul militar și
- personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naționale, al Ministerului Afacerilor Interne, al Ministerului Justiției, și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administrației Naționale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale,
- personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, precum și alte categorii de personal cărora li s-a interzis exercitarea activității de drept prin lege”

Art. 28 lit. c) din Legea nr. 369/2005 stipulează expres: „Categoriile de personal care sunt în afara sferii de competență în declanșarea sau în organizarea grevei.”

- în categoria cadrelor militare, între alii și soldații și gradatii profesioniști, rezerviști voluntari, elevii și studenții instituțiilor militare de învățământ.

O altă categorie de persoane care nu pot declara (sau participa la) greva o constituie *funcționarii publici cu statut special* din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Este vorba de polițisti, în cazul cărora art. 45 alin. (3) lit. e) din Legea nr. 369/2005, prevede: „Polițistului îi este interzis... să declare sau să participe la greve, precum și la mitinguri, demonstrații, procesiuni sau orice alte intruniri cu caracter politic”

În același sens, de altfel, sunt și regulamentele în marea majoritate a statelor europene.

În ceea ce privește declarațiile grevei, pentru militari și polițisti este conformă normelor internaționale.



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Art. 202 din lege se referă și la alte categorii de personal cărora, prin legi organice, li se interzice exercitarea acestui drept. Astfel:

- art. 50 alin. (4) lit. f) din Legea nr. 269/2003 prevede că **membrii Corpului diplomatic și consular** nu pot să declare și să participe la greve;

- art. 13 din Legea nr. 340/2004 dispune că **prefecții și subprefecții** nu au dreptul la grevă etc.

În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 62/2011, există două cazuri de suspendare a grevei:

- suspendarea amiabilă;

- suspendarea legală, art. 188 din Legea nr. 62/2011 prevede un caz special de suspendare a grevei și anume, pe durata în care revendicările angajaților sunt supuse medierii și arbitrajului.



Expert Business Center



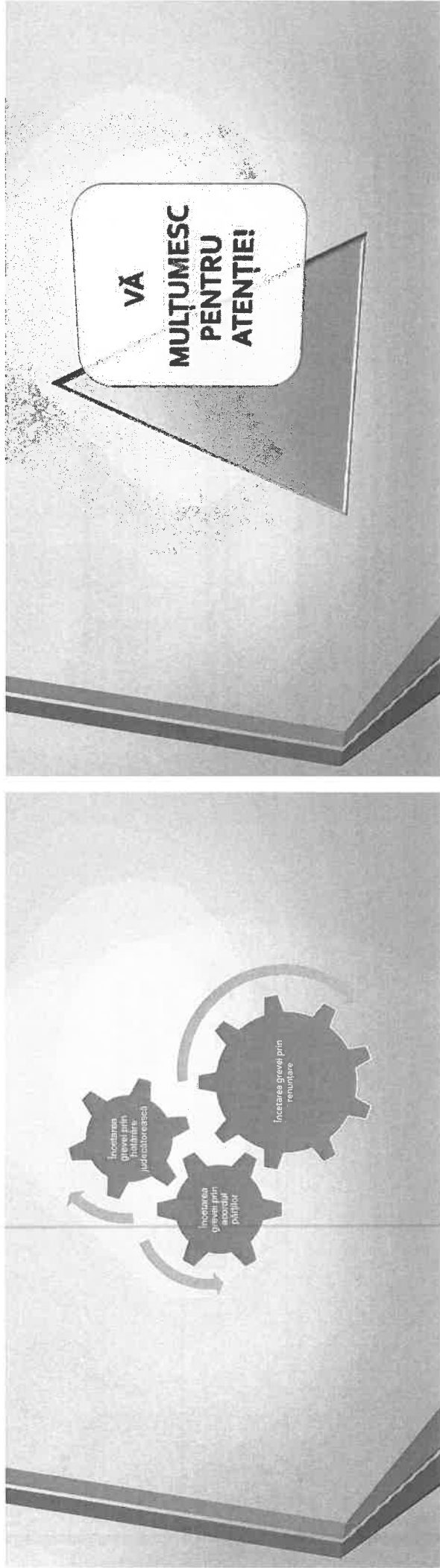
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



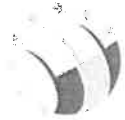
Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

# FORMAREA PROFESIONALĂ

Avocat,  
Conf. univ. dr. LAURA GEORGESCU  
Expert în legislația muncii

Formarea profesională reprezintă activitatea desfășurată de o persoană înainte de încadrarea sa în muncă, în scopul de a dobândi cunoștințele de cultură generală și de specialitate, necesare pentru exercitarea unei profesii sau meserii. Într-o asemenea accepțiune formarea profesională este echivalentă calificării profesionale<sup>1</sup>.

Într-un înțeles mai larg, prin formarea profesională se înțelege și perfecționarea acestei pregătiri, adică dobândirea de cunoștințe noi.

Având în vedere importanța sa, formarea profesională este privită ca un proces continuu, determinat obiectiv de progresul societății, de dezvoltarea neîntreruptă a științei și tehnicii moderne.

Legea educației naționale nr. 1/2011 a introdus conceptul *învățarea pe tot parcursul vieții*, care „include totalitatea activităților de învățare realizate de fiecare persoană, începând cu educația timpurie, în scopul dobândirii de cunoștințe, formării de deprinderi/abilități și dezvoltării de aptitudini semnificativă din perspectivă personală, civică, socială și/sau ocupațională” (art. 13 alin. (2)).



Expert Business Center



Social Alert





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Potrivit art. 32 din Constituția României, dreptul la învățatură este asigurat prin învățământul general obligatoriu, prin învățământul liceal și prin cel profesional, prin învățământul superior, precum și prin alte forme de instrucție și de perfecționare.

Dreptul la învățatură se află într-o strânsă legătură cu exercitarea unui dreptul la muncă și protecția socială a muncii.

Reglementarea formării profesionale - actul normativ de bază îl constituie Legea educației naționale nr. 1/2011.

Cadrul special, însă, al formării profesionale este stabilit de

- Codul muncii (art. 192-210)
- Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților. În aplicarea prevederilor acestei ordonanțe au fost emise Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003.

Alte acte normative referitoare la formarea profesională sunt:

- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;
- Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesii reglementate din România;
- Legea nr. 376/2004 privind bursele private;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
- Legea nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocupare a Forței de Muncă;
- Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației;
- Hotărârea Guvernului nr. 445/1997 privind stabilirea criteriilor generale de acordare a bursei și a altor forme de sprijin pentru elevi, studenți și cursanți din învățământul se stat, cursuri de zi;
- Hotărârea Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare;
- Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe certificate cu certificate de calificare, etc.

În cazul funcționarilor publici, reglementarea specială în materie o reprezintă Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 iar în cazul judecătorilor și procurorilor.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

### Obiectivele principale ale formării profesionale sunt prevăzute de art. 192 din Codul muncii. Ele constau în:

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

Formarea profesională inițială. Se poate realiza prin învățământul:

- .. liceal;
- .. tehnologic și vocațional;
- .. militar;
- .. de artă și sportiv;
- .. postliceal.

Învățământul liceal cuprinde:

- a) filiera teoretică, cu profilurile umanist și real;
- b) filiera tehnologică, cu profilurile tehnic, mediu și servicii, cu excepția celor pentru săsire naturale și protecția mediului;
- c) filiera vocațională, cu profilurile militar, teologic, sportiv, artistic și pedagogic (art. 31 alin. 1 din Legea nr. 17/2011).

Învățământul de artă și învățământul sportiv se organizează pentru elevii cu aptitudini în acest domeniu în școlile și liceele cu program de artă, respectiv sportiv, precum și în clasele cu program de artă sau sportiv organizate în celelalte unități de învățământ primar, gimnazial și liceal (art. 43 alin. 1 și 3).

Învățământul postliceal se organizează pentru calificări profesionale înscrise în Registrul național al calificărilor, stabilite de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului și aprobate prin hotărâre a Guvernului (art. 44 alin. 1).

Școlile de maiștri sunt școli postliceale (art. 44 alin. 4).



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Practica elevilor și studenților este reglementată de Legea nr. 258/2007.

### În conformitate cu prevederile acestui act normativ:

- *practica este activitatea desfășurată de elevi și studenți, în conformitate cu planul de învățământ, care are drept scop verificarea aplicabilității cunoștințelor teoretice însușite de aceștia în cadrul programului de instruire (art. 1);*
- *practicantul este elevul sau studentul care desfășoară activități practice pentru consolidarea cunoștințelor teoretice și pentru formarea abilităților, spre a le aplica în concordanță cu specializarea pentru care se instruieste (art. 2);*
- *organizatorul de practică este unitatea sau instituția de învățământ preuniversitar, respectiv universitar, care desfășoară activități instructiv-educative și formative (art. 3 alin. 1);*
- *partenerul de practică este o societate comercială, o instituție centrată ori locală sau orice altă persoană juridică ce desfășoară o activitate în corelație cu specializările cuprinse în nomenclatorul Ministerului Educației, Cercetării și Inovării și care poate participa la procesul de instruire practică a studenților și elevilor.*

**Educația permanentă.** Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 102/1998, educația permanentă și promovarea socială a persoanei se realizează prin instituții educaționale, în corelare cu nevoile individuate și cu cerințele și exigențele economiei de piață și ale practicii sociale într-o societate democratică, prin programe specifice, inițiate și organizate de instituții publice și private cu activitate în domeniu, în spiritul parteneriatului social, utilizându-se metode active cu accent pe demersurile multimedia:

- educație prin corespondență,
- educație la distanță,
- videoconferințe,
- instruire asistată de calculator și altele (art. 1 și art. 2).

Finanțarea cheltuielilor legate de derularea acestor programe se asigură din alocații de la bugetul de stat și/sau de la bugetele locale, contribuții ale participanților, organizațiilor sindicale și patronale, din Fondul național al formării profesionale, Fondul pentru plata indemnizației de somaj, din fonduri existente cu această destinație, precum și din alte surse (art. 2).



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

#### Educația permanentă prin sistemul educațional asigură:

- completarea educației de bază, prin educație recurentă sau compensatorie;
- formarea profesională continuă prin perfecționarea pregătirii profesionale și dobândirea unor noi calificări profesionale;
- educația civică prin dobândirea competențelor și a atitudinilor necesare exercitării drepturilor și asumării responsabilităților sociale ale fiecărui cetățean;
- educarea, cultivarea aptitudinilor și a intereselor individuale ale cetățeanului pentru îndeplinirea unui rol social activ.

Educația permanentă prin sistemul educațional se poate realiza prin participarea celor interesați la programele organizate în cadrul instituțional sau prin studiu individual (art. 3).

Formarea profesională continuă este considerată un drept dar și o îndatorire a salariaților

Formarea profesională a adulților cuprinde formarea inițială și formarea continuă, organizată prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ.

- Formarea inițială asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă.
- Formarea continuă este ulterioară formării inițiale și asigură adulților, fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe (art. 7 din OUG nr. 129/2000).



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Competențele profesionale, reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional. Ele se dobândesc pe cale formală, nonformală sau informală, care se definesc astfel:**

- a) *prin calea formală* se înțelege parcurgerea unui program organizat de un furnizor de formare profesională;
- b) *prin calea nonformală* se înțelege practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă sau instruirea;
- c) *prin calea informală* se înțelege modalitățile de formare profesională neinstituționalizate, nestructurate și neintenționate - contact nesistematic cu diferite surse ale câmpului socio-educational, familie, societate sau mediu profesional.

Așadar, dobândirea competențelor este esențială pentru a progresa și ca individ și ca societate. Dacă avem în vedere progresul tehnologic din ultimii ani, trebuie să înțelegem și să recunoaștem faptul că inteligența umană are nevoie să se completeze cu IA, dar nu în sensul de a imita și repeta ceea ce poate face IA mai repede și mai convenient decât putem noi oamenii, ci în sensul de a colabora cu ea.

Un exemplu în acest sens poate fi compania London Tech, care au dezvoltat o platformă de învățare automată care poate personaliza învățarea, poate adapta informația transmisă la nevoile elevilor, la nivel individual în domeniile solicitate pentru a-i ajuta să învețe cât mai eficient și să obțină competențe cât mai bune. Informația este transmisă de IA la cele mai înalte standarde cunoscute din neuroștiință despre modul în care învăță creierul uman. Aceste sisteme sunt extrem de performante. Nu la fel de performant poate fi profesor uman care învață un alt om, chiar dacă ar învăța doar acel om



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Astfel, ar trebui să avem în vedere câteva lucruri importante:

- *În primul rând* utilizarea IA în educație pentru a face față unor mari provocări educaționale, care sunt deja evidente în sistemul de învățământ.
- *În al doilea rând* educarea și formarea oamenilor privind IA, astfel încât să poată fi folosită în siguranță și eficient.
- *În al treilea rând* schimbarea sistemului de învățământ și a educației actuale, astfel încât să ne concentrăm pe dezvoltarea inteligenței umane, a creativității și să pregătim oamenii și mai ales tinerii care încă fac parte din sistemul de învățământ pentru o lume în care interacțiunea cu IA va fi firească și uzuală.

Competențele privind interacțiunea cu IA trebuie să se regăsească în sistemul de învățământ formal și informal.



Expert Business Center



Social Alert

Existența pe piața muncii a unui *deficit de competențe* în ciuda numărului de absolvenți care ar fi trebuit să se integreze în locurile de muncă vacante, ar trebui să ne mobilizeze în a schimba sistemele de formare fie cea inițială fie cea continuă.

Mai mult, în era în care robotica și revoluția IA are o creștere foarte rapidă, rata de degradare a cunoștințelor este la fel de rapidă. Competențele și abilitățile tuturor vor avea un timp mult mai scurt de „viață”.

Învățarea continuă rămâne esențială în rândul tuturor, fie că vorbim de tinerii absolvenți care au dobândit competențe și abilități în școală sau universitate, fie că vorbim de salariați, în orice domeniu s-ar afla (cercetare, industrie, servicii ori funcție publică).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

<b>La Formul Economic Mondial din 2019 s-a făcut referire la profesiiile ce sunt și vor fi mai căutate pe piața muncii în viitorul foarte apropiat și anume:</b>	<b>Analiști de date și cercetători</b>
	<b>AI și specialiști în Machine Learning și Learning Cloud Computing</b>
	<b>Experți în automatizarea proceselor</b>
	<b>Analiști în domeniul securității informațiilor</b>
	<b>Ingineri de robotică</b>
	<b>Specialiști în blockchain</b>
	<b>Programatori și dezvoltatori de aplicații software</b>
	<b>Specialiști de comerț electronic</b>
	<b>Social Media Specialists;</b>
	<b>Dar și în dezvoltare și inovare, relații cu clienții, cultură, etc.</b>

Profesiile care vor dispărea, datorită dezvoltării IA vor fi cele în care munca este repetitivă, de exemplu introducerea de date, procesarea salarizării, activități de producție unde se pot folosi roboți controlați de IA.

Într-un studiu făcut de platforma LinkedIn, cele mai importante 5 abilități ale viitorilor angajați căutate de companii în anul 2019 sunt:

- Creativitatea
- Persuasiunea
- Colaborarea
- Adaptabilitatea
- Gestionarea timpului.

La acestea, aș mai adăuga inteligența emoțională (EQ) și raționament analitic, managementul oamenilor, onestitate și integritate, loialitate, lucru în echipă, leadership.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Modalități de formare profesională a salariaților - art. 194 din Codul muncii instituie obligația angajatorilor de a asigura participarea la programele de formare profesională pentru toți salariații, astfel:**

- a) cel puțin o dată la doi ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la trei ani, dacă au sub 21 de salariați.

**Acestei obligații îi corespunde dreptul salariaților „de a avea acces la formarea profesională”, prevăzut de art. 190 alin. 1 lit. g din același Cod.**

**Modalitățile de formare profesională sunt enumerate la art. 193 din Codul muncii:**

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

asa cum subliniam anterior, abilitățile și competențele profesionale ale celor care lucrează în companii sunt diferite față de cele care erau acum 10 ani și sunt diferite de la un an la altul datorită evoluției tehnologiei.

Dacă salariații vor aștepta 2-3 ani să meargă la cursuri de formare sau specializare, evoluția companiei și implicit a economiei va fi foarte lentă și necompetitivă. Asadar o formare făcută rar este în detrimentul companiei dar și al salariaților.

Transformările tehnologice sunt foarte rapide, astfel ele influențează orice loc de muncă. Competențele dobândite, datorită vitezei cu care se schimbă tehnologia, trebuie actualizate mult mai des.

Adaptarea la locul de muncă și formarea profesională, obținerea de competențe noi sau actualizarea celor dobândite pe parcursul anilor de studiu sunt esențiale pentru evoluția unei societăți într-o perioadă a evoluției atât de rapide a tehnologiei.



Expert Business Center



Social Alert





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



## Metodele de formare pot fi diverse în funcție de posibilitățile companiei, de investițiile făcute și locurile de muncă. Astfel, formarea se poate face prin:

- **Instruire tradițională** într-o sală, condusă de un instructor; expert în materie sau manager de proiect;
- **Metode de instruire** care pe lângă prelegerea instructorilor se pot adăuga activități interactive și de grup ducând la un alt nivel de experiență de instruire;
- **Prăgătirea practică** permite cursanților să aplice rapid cunoștințele dobândite. În acest fel formatorul și cursantul formează o echipă;
- **Instruire bazată pe computer și e-learning**, acest tip de formare fiind mai ușoară și mai puțin costisitoare pentru companie.
- **Instruire video** - accesibile, fac învățarea ușoară, creează și relații care îi ajută să se simtă mai conectați și susținuți de companie.
- **Coaching și îndrumare**, este o metodă care creează oportunități de evoluție pentru angajați, dar creează și relații care îi ajută să se simtă mai conectați și susținuți de companie.

Art. 195 din Codul muncii stabilește că planurile de formare trebuie întocmite de către angajatorul persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariați cu consultarea sindicatului sau, în lipsa acestuia, a reprezentanților salariaților. Un astfel de plan face parte integrantă din contractul colectiv de muncă, iar salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul lui.

Dispozițiile Codului muncii amintite mai sus se întregesc cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, conform căreia planurile de formare profesională elaborate de angajatori trebuie să fie în concordanță cu programele de dezvoltare și cu strategiile sectoriale și teritoriale (art. 9) întocmite de ministere, agenții naționale și alte organe ale administrației publice centrale de specialitate, cu consultarea autorităților administrației publice locale [art. 8 alin. (2)].



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ

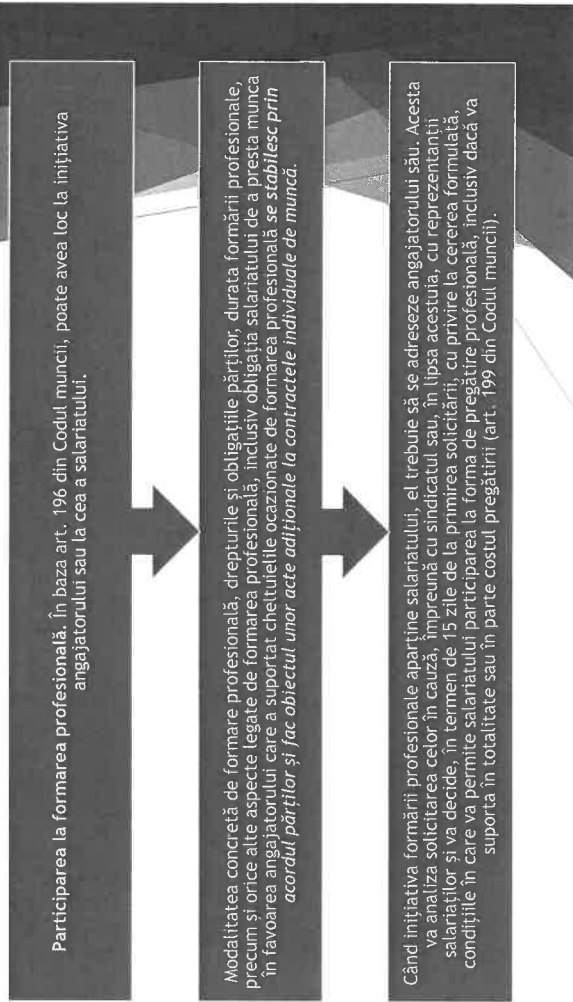
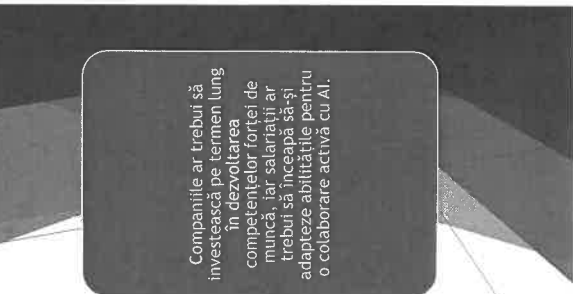


Instrumente Structurale  
2014-2020

Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa salariaților sau la inițiativa angajatorilor.

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, inclusiv obligația salariaților de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionale de formare profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Companiile ar trebui să investească pe termen lung în dezvoltarea competențelor forței de muncă, iar salariații ar trebui să înceapă să-și adapteze abilitățile pentru o colaborare activă cu AI.



Participarea la formarea profesională. În baza art. 196 din Codul muncii, poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la cea a salariaților.

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligația salariaților de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionale de formare profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Când inițiativa formării profesionale aparține salariaților, el trebuie să se adreseze angajatorului său. Acesta va analiza solicitarea celor în cauză, împreună cu sindicatul sau, în lipsa acestuia, cu reprezentanții salariaților și va decide, în termen de 15 zile de la primirea solicitării, cu privire la cererea formulată, condițiile în care va permite salariaților participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul pregătirii (art. 199 din Codul muncii).



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Cheltuielile privind formarea profesională. Potrivit art. 197 alin. 1 din Codul muncii, toate cheltuielile ocazionale de formare profesională inițiate de angajator se suportă de către acesta.

Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională salariatul va beneficia de drepturile salariale deținute (art. 197 alin. 2).

Desigur că partea principală a acestor cheltuieli este formată din salariile și alte drepturi bănești plătite salariatului.

Salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, aceasta perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat (art. 197 alin. 3)

Salariații pot primi în afara salariului corespunzător și alte avantaje în natura (art. 200 din Codul muncii).

Salariații care au beneficiat de un curs sau stagiu de formare profesională nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pe perioada prevăzută în actul adițional (art. 198. alin. 1).

Nerespectarea acestei dispoziții determină obligarea celui în cauză la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionale de pregătire profesională proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă (art. 198 alin. 3).



Expert Business Center



Social Alert

**Contractul de calificare profesională - prin intermediul lui salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare profesională organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale (art. 202 alin. 1 din Codul muncii).**

Pentru încheierea acestui contract trebuie condițiile:

- a) salariatul să fi împlinit vârsta de 16 ani;
- b) el să nu aibă o calificare sau, deși a dobândit o calificare, aceasta să nu îi permită menținerea locului de muncă la angajator;
- c) durata pentru care se încheie contractul să fie cuprinsă între șase luni și doi ani;
- d) angajatorul să fie autorizat de Ministerul Muncii și de Ministerul Educației, pentru a încheia contracte de calificare profesională.

Contractul de adaptare profesională. Se încheie potrivit art. 204 din Codul muncii. „în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou”. El se încheie concomitent cu contractul individual de muncă sau ulterior acestuia la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectiviul nou.

Contractul de adaptare profesională se aseamănă cu contractul de calificare profesională.

Art. 205 alin. 1 din Codul muncii stabilește durata determinată a contractului în discuție, *care nu poate fi mai mare de un an*. Asadar este stabilită o durată maximă nu și una minimă, durata efectivă fiind rezultatul acordului de voință a părților.



UNIUNEA EUROPEANĂ

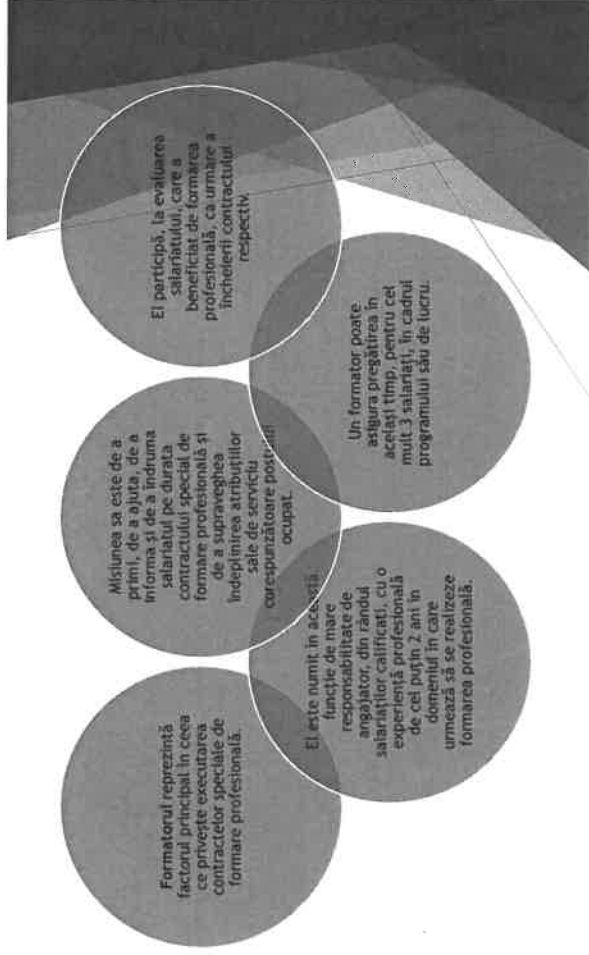


Instrumente Structurale  
2014-2020

Coroborând însă dispozițiile acestui text, cu cele ale art. 31 din același Cod privind perioada de probă, putem aprecia că în cazul absolvenților de învățământ, la debutul lor în profesie, durata minimă a contractului de adaptare profesională nu se poate situa sub 6 luni.

Art. 205 alin. 2 din Codul muncii prevede posibilitatea ca la expirarea termenului contractului respectiv, salariatul să fie supus unei evaluări în vederea stabilirii dacă poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou „în care urmează să presteze munca”.

Așadar, evaluarea nu este obligatorie, ea rămânând la latitudinea angajatorului.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Contractul de ucenicie** - este reglementat cu caracter general de Codul muncii, iar în mod special de Legea nr. 279/2005.

Conform Legii nr. 279/2005, ucenicia la locul de muncă reprezintă formarea profesională realizată în baza unui contract de muncă, iar ucenicul este persoana fizică încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie (art. 1 și 2).

Potrivit art. 208 din Codul muncii și art. 4 alin. 1 din Legea nr. 279/2005, contractul de ucenicie la locul de muncă este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumită angajator, care se obligă să asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

**Părțile contractului de ucenicie** la locul de muncă sunt, conform legii, ucenicul și angajatorul.

Persoana fizică poate încheia un contract de ucenicie la locul de muncă, în calitate de ucenic, și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională. Lipsa acordului părinților sau al reprezentanților legali atrage după sine nulitatea absolută a contractului de ucenicie (art. 5 alin. 2).

**Persoana fizică pentru a fi încadrată ucenic, trebuie să îndeplinească două condiții:**

- să fi împlinit vârsta de 16 ani;
- să nu dețină o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă (art. 5 alin. 1 din Legea nr. 279/2005);
- să aibă cel puțin învățământul obligatoriu (de 10 ani) pentru anumite calificări, sau liceul cu diplomă de bacalaureat pentru altele.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Privind condiția de vârstă, observăm că textele Legii nr. 279/2005 se corelează cu dispozițiile art. 13 alin. 1 și 2 din Codul muncii, acestea din urmă reglementând vârsta la care se dobândește capacitatea de muncă, deplină, la 16 ani, restrânsă, la 15 ani.

Pot fi încadrați în muncă, în calitate de ucenici, nu numai cetățenii români, ci și:

- a) cetățenii străini, precum și apatrizii care au obținut autorizație de muncă în România;
- b) cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora (art. 5 alin. 3).

Legea nr. 279/2005 dispune că pot încheia contracte de ucenicie la locul de muncă, în calitate de *angajați*, numai persoanele juridice, întreprinderile familiale și persoanele fizice autorizate (art. 6 alin. 1), prin direcțiile de muncă, județene și la municipiului București, în baza avizului comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională teritoriale (art. 11).

Conform art. 4 alin. 3 din Legea nr. 279/2005, *încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, și se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă județean, respectiv al municipiului București.*

Obligația de încheiere a contractului de ucenicie la locul de muncă, în formă scrisă, revine angajatorului.

Este o condiție de validitate (*ad validitatem*), așa cum dispune și art. 16 alin. 1 din Codul muncii.

Anterior începerii activității, contractul de ucenicie la locul de muncă se înregistrează și în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă (art. 31).



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Referitor la **conținut**, se prevede că, pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă, contractul de ucenicie cuprinde și următoarele clauze cu privire la:

- a) calificarea pe care urmează să o dobândească ucenicul;
- b) numele coordonatorului de ucenicie și calificarea acestuia;
- c) locul/locurile în care se desfășoară activitatea de formare profesională;
- d) durata, necesară pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă;
- e) alte clauze potrivit legii (art. 4 alin. 4).

Prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 279/2005, s-a stabilit *Modelul cadru al contractului de ucenicie la locul de muncă* (Anexa nr. 1), care trebuie utilizat obligatoriu în practica angajatorilor; el cuprinde clauzele contractuale, drepturile și obligațiile părților.

Durata contractului nu poate fi mai mare de 3 ani și mai mică de 12 luni (art. 7 alin. 1). În concret, această durată va fi stabilită prin contract, în funcție de complexitatea meseriei pentru care se pregătește ucenicul.

Perioada de probă stipulată în contractul de ucenicie nu poate depăși 30 de zile (art. 7 alin. 2 din Legea nr. 279/2005, coroborat cu art. 31 alin. 1 din Codul muncii).



Expert Business Center



Social Alert





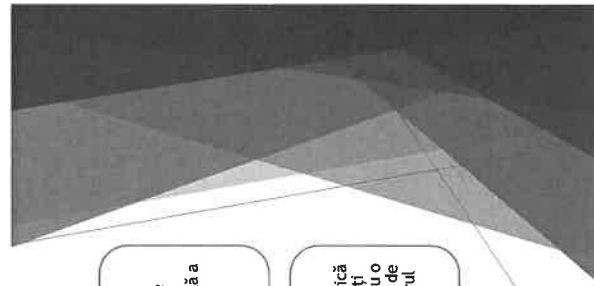
UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Coordonatorul de ucenicie este salariat al angajatorului care coordonează formarea profesională a ucenicului.

În cazul în care ucenicia este organizată de către o persoană fizică autorizată să desfășoare activități economice în mod independent sau o asociație familială, coordonatorul de ucenicie este chiar întreprinzătorul persoana fizică (art. 3).



### Art. 154-158 din Codul muncii reglementează concediile pentru formare profesională.

Acordarea acestor concedii se justifică doar în situația în care cursurile de pregătire profesională se desfășoară la inițiativa salariaților, nu și atunci când ele au loc la solicitarea angajatorului.

În situația în care salariatul urmează formarea profesională la propunerea angajatorului, nu se pune problema concediului, deosebit de stagiu sau cursuri de formare profesională este inclus în programul de muncă, inclusiv timpul necesar pregătirii teoretice și susținerii examenelor de parcurs sau la sfârșitul perioadei respective.

Nu se pune problema concediului pentru formare profesională, nici atunci când participarea la stagiul sau cursurile de formare profesională, inițiată de angajator, presupune scoaterea integrală din activitate a salariatului și nici în situația în care o persoană încheie un contract de calificare profesională, prin care se obișnuiește să urmeze formarea profesională organizată de angajator, precum și în cazul contractului de adaptare profesională.

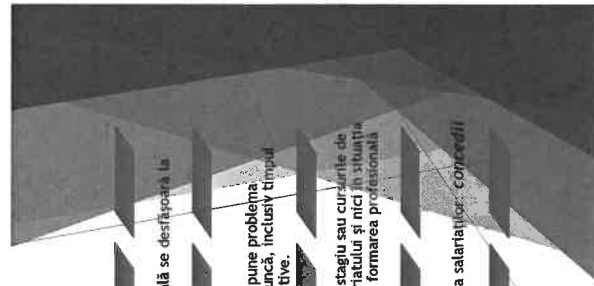
Doi categorii de concedii sunt prezăcute de art. 154 din Codul muncii ce se acordă la inițiativa salariaților: **concedii fără plată și concedii cu plată.**



Expert Business Center



Social Alert





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Sistemul legislativ ar trebui adaptat și el noilor tehnologii și dacă odată cu introducerea Regulamentului privind protecția datelor cu caracter personal s-a făcut un pas de către UE, cred că și legislația națională ar trebui să țină pasul cu rapiditatea progresului tehnologic.

În ce privește formarea profesională, cred că este necesară o reglementare mai adecvată acestor vremuri și ar trebui ca pregătirea salariaților să se realizeze mult mai des decât e reglementat acum în Codul muncii (odată la 2 sau 3 ani), dacă se dorește un progres al economiei. Așadar, ar fi necesar să se prevadă în legislație o obligativitate a angajatorului să trimită salariații la formare profesională cel puțin odată la 1 an, sau chiar mai repede.

Este necesară o conștientizare a societății, a salariaților, dar și a conducătorilor companiilor că evoluția unei societăți constă în formarea ei, în educarea ei, dar și în tragerea la răspundere pentru neîndeplinirea obligațiilor legale.

Trebuie să înțelegem că formarea profesională, fie inițială, fie continuă este o necesitate pentru a rămâne competitivi, pentru a ne dezvolta abilitățile de a lucra cu noile tehnologii și pentru a fi din ce în ce mai creativi.

După un studiu făcut de platforma LinkedIn în 2019, 94% cu angajații care părăsesc compania, aceștia susțin că ar rămâne mai mult dacă s-ar investi în cariera lor, dacă ar fi ajutați să crească profesional prin formare



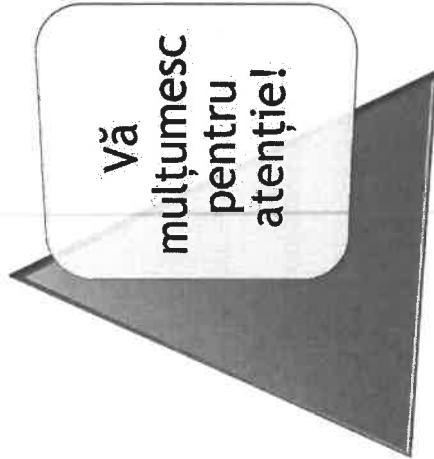
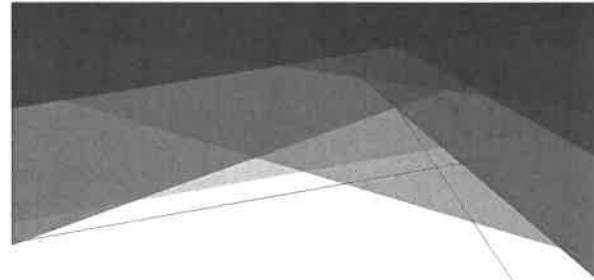
Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



# GENERALITĂȚI PRIVIND CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Avocat, Conf. univ. dr. LAURA GEORGESCU,  
Expert în legislația muncii



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Reglementarea contractului individual de muncă.

- În principal, este reglementat de Codul muncii. Acesta conține titlu (II), intitulat „Contractul individual de muncă”, cel mai cuprinzător din structura sa; înglobează nouă capitole (art. 10-110).
- Contractul individual de muncă este instituită reglementată exhaustiv, motiv pentru care putem aprecia că actualul Cod al muncii este, cu prioritate, o lege a acestui contract.

**Definiție.** Art. 10 din Codul muncii actual prevede: „Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat*, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite *salariu*”.

De aceea, propunem următoarea definiție: contractul individual de muncă este acea convenție în temeiul căreia o persoană fizică, denumită *salariat* sau angajat, se obligă să presteze o anumită activitate pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană juridică sau persoană fizică, care, la rândul său, se obligă să plătească remunerația, denumită *salariu* și să asigure condiții adecvate desfășurării activității, menținerii securității și sănătății în muncă.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ

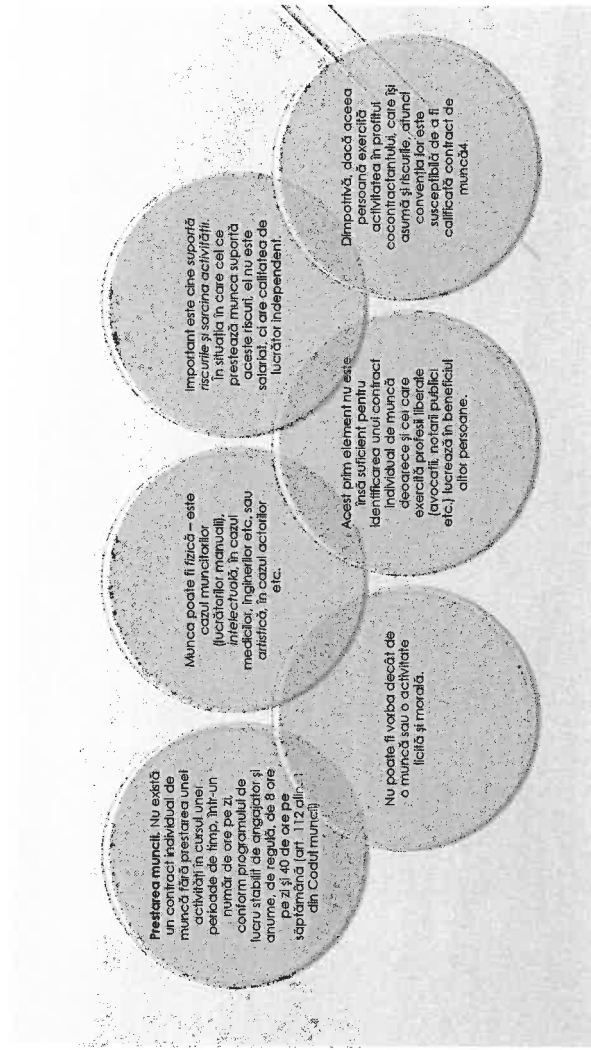


Instrumente Structurale  
2014-2020

### Enumerarea elementelor CIM.

- - prestarea muncii;
- - salariul;
- - subordonarea salariatului față de angajator (patron).

La cele trei elemente se mai adaugă încă unul, cel temporal, având în vedere că acest contract se încheie pe o durată nedeterminată sau determinată de timp.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Salariul.** Contractul individual de muncă este un contract cu titlu oneros și de aceea plata salariului constituie un element necesar al său.

În cazul în care o persoană o ajută pe alta, din prietenie, benevol, inclusiv în familie, fără să primească nimic în schimb, el nu are calitatea de salariat. În această situație, între cele două persoane nu se încheie un contract de muncă.

CONTRACT DE MUNCĂ

**Subordonarea.** Între cele două părți ale contractului există o relație de subordonare, caracterizată prin prestarea muncii sub **autoritatea** angajatorului, care are puterea de a da ordine și directive salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu și de a sancționa abaterile de la disciplina muncii. Este ceea ce se cheamă, subordonarea juridică.

Acest tip de subordonare este pe deplin justificată, având în vedere că salariatul își desfășoară activitatea într-o unitate aparținând angajatorului său, că el utilizează mijloacele de muncă ale acestuia (mașini, utilaje, materii prime, materiale, etc.) și că fără o organizare și disciplină a muncii corespunzătoare nu este posibilă o activitate eficientă.

Prin contractul individual de muncă, salariatul se află și într-o relație de subordonare economică față de angajator, care, în considerarea muncii prestate, îi asigură mijloacele de existență (prin plata succesivă a salariului).



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Elementul temporal.** Contractul individual de muncă presupune desfășurarea unei activități pe o durată de timp determinată sau nedeterminată în care el este în ființă.

Munca este prestată succesiv, de regulă, zilnic (excepție fac zilele libere și cele în care nu se lucrează), în cadrul unui program de lucru, ca regulă, de 8 ore.

**Trăsăturile contractului CIM** se evidențiază prin trăsături care îl apropie și, în același timp, îl individualizează față de contractele civile (și comerciale).

El este:

Contractul individual de muncă implică obligația „de a face”; el nu poate fi încheiat sub condiție suspensivă, dar poate fi afectat de un termen extinctiv

- un act juridic;
- bilateral;
- sinlagmatic;
- oneros și comutativ;
- consensual;
- intuitu personae;
- executare succesivă.



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**CIM – act juridic.** El reprezintă o manifestare de voință a două persoane în scopul stabilirii de drepturi și obligații reciproce și corelative ce alcătuiesc conținutul raportului juridic de muncă.

El este guvernat de **principiul libertății de voință**, care presupune două elemente: o libertate a părților în ce privește **dorința manifestată de a încheia**, CIM (dacă doresc sau nu să încheie contractul) și o libertate în ceea ce privește **condițiile în care vor încheia acest contract** (stabilirea clauzelor contractuale concrete, convenabile pentru ambele părți), cu alte cuvinte, libertatea în ce privește conținutul lui.

Libertatea părților trebuie să se manifeste cu respectarea dispozițiilor legale.

**CIM – act juridic bilateral.** Contractul individual de muncă nu poate avea decât două părți: **salaratul (angajatul) și angajatorul (patronul)**.

Salaratul este persoana fizică care se obligă să presteze munca.

Angajatorul (patronul) este persoana juridică sau persoana fizică care utilizează forța de muncă salariată

**CIM – contract sinalagmatic.**  
Potrivit art. 1171 din Codul civil, „contractul este sinalagmatic atunci când obligațiile născute din acesta sunt reciproce și interdependente”.

CIM presupune : salariatul se obligă să presteze o muncă în beneficiul angajatorului, care la rândul lui se obligă să plătească această muncă.

Așadar, acest contract dă naștere la drepturi și obligații reciproce între părți; cauza obligărilor una către cele o constă în executarea obligațiilor celuilalt.

**CIM - contract oneros și comutativ**

Conform aceluiași Cod civil, contractul prin care fiecare parte urmărește să își procure un avantaj în schimbul obligațiilor asumate este cu **titlu oneros** (art. 1172 alin. 1).

Este **comutativ** contractul în care, la momentul încheierii sale, existența drepturilor și obligațiilor părților este certă, iar înținderea acestora este determinată sau determinabilă (art. 1173 alin. 1).



Expert Business Center



Social Alert



**CIM - contract consensual.** În conformitate cu prevederile art. 16 alin. (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în baza

Consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de către salariat.  
Responsabilitatea încheierii în formă scrisă revine angajatorului.

Acordul de voință al părților este necesar, dar și suficient pentru nașterea în mod valabil a contractului individual de muncă (...). Așadar, pe de o parte

Validitatea acestui contract nu este condiționată de încheierea sa în formă scrisă,

Redactarea contractului în formă scrisă nu constituie o condiție de validitate a acestuia – nu contravine principiului consensualismului.

Forma scrisă este o condiție *ad probationem*, și nu una *ad validitatem*.

**CIM - contract *intuitu personae*.** CIM are un caracter personal, fiind încheiat „*intuitu personae*”, în considerare pregătirii, aptitudinilor și calificărilor salariatului; eroarea asupra persoanei constituie un viciu de consimțământ care duce la anulabilitatea contractului.

NU este posibilă transmiterea contractului prin moștenire,

Salariatul nu-și poate efectua atribuțiile ce-i revin în temeiul contractului, prin alte persoane (reprezentanți, procuratori, delegați), sau cu ajutorul altora.

Caracterul personal privește și cealaltă parte a contractului, deci pe cei ce angajează, deoarece și salariatul încheie contractul cu un angajator (societate comercială, regie autonomă, etc.) cu un anumit *profil de activitate*, având în vedere specificul ei, posibilitatea exercitării profesiei; funcției în cele mai bune condiții de stabilitate și perspective de promovare, obținerii unui salariu cât mai avantajos etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**CIM - contract cu executare succesivă.** Prestațiile reciproce și corelative pe care le presupune contractul individual de muncă sunt posibil de realizat numai în timp, și nu *uno ictu* (dintr-o dată).

Sanctiunea va fi rezilierea, care are ca efect desfacerea contractului numai pentru viitor, – „*ex nunc*” –, și nu rezoluțiunea sa – care desființează contractul cu efect retroactiv – „*ex tunc*”.

Numai în ipoteza contractelor cu executare succesivă se poate pune problema unei suspendări a executării; din motive de forță majoră, pe durata imposibilității de executare.

**CIM - implică obligația „de a face”.** Ea constă în îndatorirea de a îndeplini orice altă faptă decât aceea de a transmite sau a constitui un drept real, de exemplu, predarea sau restituirea unui bun, efectuarea unui transport sau a unui serviciu etc.

Prin CIM, atât salariatul cât și angajatorul își asumă o obligație de a face: prestarea muncii și plata ei. Această obligație trebuie executată în natură.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

### Imposibilitatea condiției suspensive și a celei rezolutorii. Potrivit Codului civil,

„condiția este suspensivă atunci  
când de îndeplinirea sa  
depinde eficacitatea  
obligăției” (art. 1400);

este rezolutorie „atunci când  
îndeplinirea ei determină  
desființarea obligăției” (art. 1401  
altn. 1).

Contractul individual  
de muncă este, de  
regulă, un contract pur  
și simplu, neafectat de  
modalități.

Nu poate fi încheiat sub  
condiție suspensivă deoarece  
nu se poate concepe că  
nașterea și efectele acestui  
contract să fie în funcție de  
realizarea unui eveniment  
deosebit, afară și nesigur (art.  
1399 alin Codul civil).

Nu poate fi afectat nici de o  
condiție rezolutorie, deoarece  
în caz contrar, s-ar eluda  
prevederile legislației muncii,  
care stabilesc limitativ  
termenul și condițiile încetării  
sale

### Posibilitatea afectării CIM de un termen extincțiv sau suspensiv.

- **Termenul extincțiv** este un termen la îndeplinirea căruia obligația se sfîșie pentru viitor, menținându-se efectele produse până în momentul împlinirii sale.
- **Termenul suspensiv** este termenul care întârzie (amână) începutul executării dreptului subiectiv și executării obligației corelative. De subliniat este că dreptul subiectiv și obligația corelativă, afectate de un termen suspensiv, au o existență certă, adică ele există.

Ca excepție, CIM poate fi afectat de un termen extincțiv și anume atunci când legea permite încheierea lui pe durată determinată (art. 82-87 din Codul muncii).

Tot cu titlu de excepție poate fi afectat și de un termen suspensiv, dar cert, cum este cazul contractului încheiat la o dată anterioară începerii efectelor sale.



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Codul muncii conține  
**regula** potrivit căreia  
contractul individual de  
muncă se încheie pe  
**durată nedeterminată** și  
doar ca excepție se  
poate încheia pe durată  
determinată, în condițiile  
expres prevăzute de lege  
(art. 12).

Vă  
multumesc  
pentru  
atenție!!



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



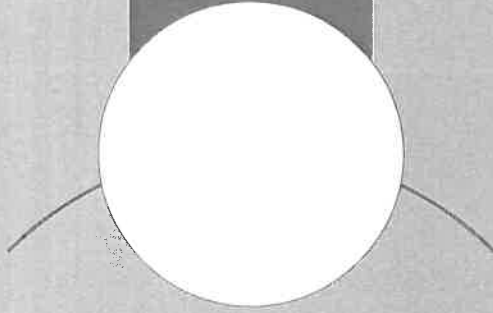
UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

# Contractul privind munca prin agent de muncă temporară

Avocat,  
Conf. univ. dr. LAURA GEORGESCU  
Expert în legislația muncii



Potrivit art. 88 alin. (1), munca temporară „este munca prestată de un salariat temporar care, a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară care este pus la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.”



Expert Business Center

Artemis



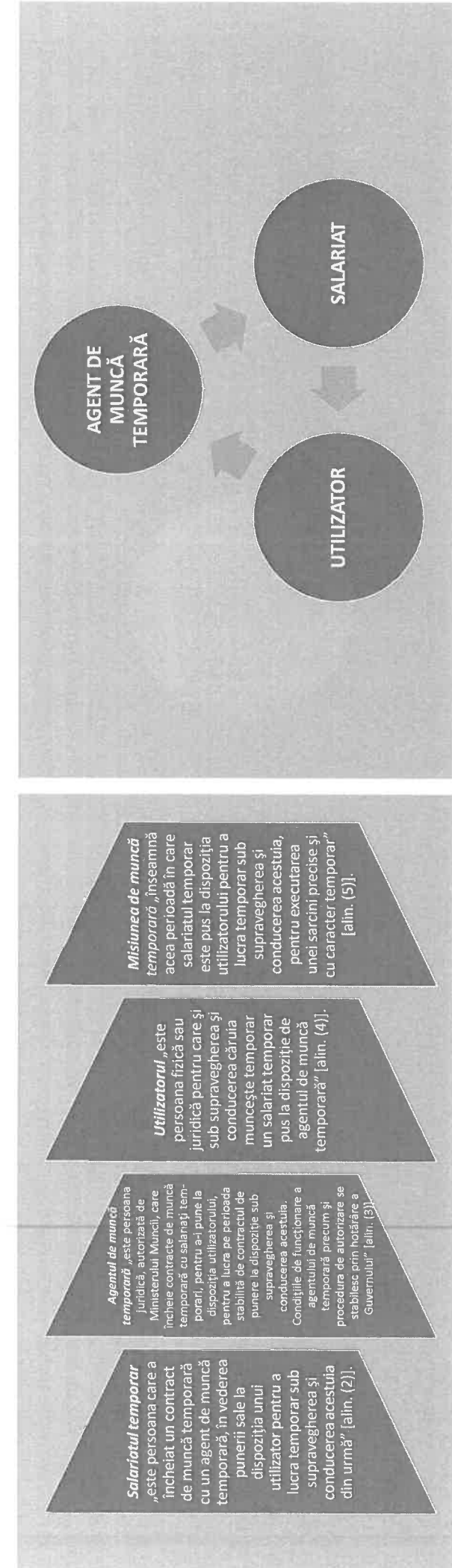
Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Salaritul 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” [alin. (2)].

**Agentul de muncă temporară** „este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-și pune la 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” [alin. (3)].

**Utilizatorul** „este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară” [alin. (4)].

**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” [alin. (5)].



Expert Business Center



Social.Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Munca temporară  
presupune o relație  
triunghiulară și încheierea  
a două contracte, diferite  
ca natură juridică:

a) contractul de muncă  
temporară, încheiat între  
agentul de muncă  
temporară și salariat;

b) contractul de punere la  
dispoziție, încheiat între  
agentul de muncă  
temporară și utilizator.

Potrivit art. 94 din Codul muncii,  
contractul de muncă temporară este un  
CIM ce se încheie pe durata unei misiuni.

Conținutul său este alcătuit din **trei  
categorii de elemente**:

- elementele cu caracter general prevăzute de  
art. 17 din Codul muncii, ce formează  
conținutul oricărui contract individual de  
muncă;

- elementele enumerate de art. 18 alin. (1) din  
ecia și Cod care vizează activitatea desfășurată  
în străinătate;

- elementele strict specifice care individualizează contractul  
de muncă temporară și anume:

- - **condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea;**
- - **durata misiunii;**
- - **identitatea și sediul utilizatorului;**
- - **cuantumul și modalitățile remunerăției salariatului temporar.**



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu condiția respectării termenului maxim de 36 de luni, prevăzut la art. 90 alin. (2) din Codul muncii [art. 95 alin. (4)].

Între părți poate interveni și un CIM pe durată nedeterminată, situația în care în perioada dintre două misiuni salariatul se află la dispoziția agentului de muncă temporară [art. 95 alin. (2)]. Dar, pentru fiecare misiune se va încheia un contract de muncă temporară [art. 95 alin. (3)].

Dacă între două misiuni, agentul de muncă temporară (în calitate de angajat) nu are nevoie de serviciile salariatului său, dar acesta, rămânând la dispoziția angajatorului, are dreptul (prin asimilare) la o indemnizație **ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază** corespunzător locului de muncă ocupat (art. 53 din Codul muncii).

Situația respectivă poate fi asimilată unei întreruperi temporare a activității



Expert Business Center



Social Alert





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Contractul de muncă temporară din punct de vedere a naturii lui juridice este tot un *CIM pe durată determinată*, dar de tip special, deoarece salariatul prestează munca nu în folosul celui care l-a angajat, ci în beneficiul unui tert, adică al utilizatorului.

Agentul de muncă temporară are și el un folos deoarece, în baza contractului încheiat cu utilizatorul, acesta îi plătește o anumită sumă pentru serviciul realizat.

## Caracteristicile esențiale ale contractului de muncă temporară sunt:

– este un contract individual de muncă *pe perioadă determinată*, care, nu poate depăși 24 luni, fiind posibilă prelungirea lui până la o perioadă totală de 36 luni;

– salariatul prestează munca la utilizatorul cărui îi este afectat de către angajator pe perioada unei „*misțiuni de muncă temporară*”, adică perioada convenită cu angajatorul și care coincide cu perioada stabilită de acesta și utilizator;

– contractul de muncă temporară poate fi încheiat pentru *una sau mai multe misiuni*, care pot fi îndeplinite la unul sau mai mulți beneficiari, dar fără a depăși termenul maxim prevăzut;

– contractul se *încheie în scris* pe durata unei misiuni sau pentru mai multe misiuni.



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Prin contractul de muncă temporară, se poate stabili o *perioadă de probă*, în funcție de solicitarea utilizatorului, în condițiile prevăzute de art. 97 din Codul muncii, astfel:

- 2 zile  
lucrătoare, când contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mică sau egală cu o lună;

- 5 zile  
lucrătoare, când contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;

- 15 zile  
lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;

- 20 zile  
lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;

- 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.

Codul muncii instituie regulile privind salarizarea angajatului temporar:

- salariul se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară [art. 96 alin. (1)],

- salariul pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe salariul utilizatorului care îl primește [art. 92 alin. (3)];

- dacă utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit în mod corespunzător în funcție de nivelul angajării cu persoana angajată cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar [art. 92 alin. (4)];

- dacă nu există la salariat care să presteze aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar și nici contract colectiv de muncă la nivelul utilizatorului care să stabilească un salariu pentru cel „care prestează aceeași muncă sau una similară”, atunci limita nu poate fi decât salariul minim brut pe țară [art. 96 alin. (2)];

- pe toată durata misiunii beneficiară de salariu plătit de angajatorului său (agentul de muncă temporară);

- numai atunci când angajatorul nu își respectă obligațiile, care trebuie să facă plata, angajatorul trebuie să plătească salariul în termen de 15 zile de la data la care trebuie să plătească, pentru sumele plătite, în deplină îndeplinire a obligațiilor salariale [art. 96 alin. (3)];

Evident că angajatorul (agentul de muncă temporară sau utilizatorul) care plătește salariul este și cel care reține și vizează toate contribuțiile și impozitele legale pentru salariul temporar [art. 96 alin. (3) și (4)].



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Sunt prevăzute două modalități de încetare a contractului de muncă temporară:

- - la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat;
- - în situația în care utilizatorul renunță la serviciile celui salariat, înainte de încheierea misiunii, condițiile contractului de punere la dispoziție (art. 95)

Dacă agentul de muncă temporară îl concediază pe salariat înainte de termenul stabilit în contract, pentru alte motive decât cele disciplinare, este obligat, conform art. 100 din Codul muncii, să respecte reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului (adică cele stabilite în art. 65-74 din Codul muncii).

*Contractul de punere la dispoziție* este instrumentul juridic care îi permite utilizatorului să beneficieze de munca temporară oferită de agentul de muncă temporară. El este, în prezent, un *contract civil*, având în vedere că, potrivit legii, agentul de muncă temporară este o persoană juridică, în general și nu doar o societate.



Expert Business Center



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

El trebuie să se încheie în scris [art. 91 alin. (1)], și trebuie să cuprindă:

- - durata misiunii;
- - caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- - condițiile concrete de muncă;
- - echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- - orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
- - valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;
- - condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară [art. 91 alin. (2)].

Conținutul său este, așadar, strict reglementat de lege

Poate fi vorba de program normal sau fracționat, în tură sau individualizat etc.

Caracteristicile specifice postului privesc în special:

- calificarea profesională a celui ce urmează să fie încadrat în acel post;
- locul executării, adică locul muncii unde salariatul temporar își va exercita activitatea, care poate fi la sediul principal al utilizatorului, ori unul secundar, un punct de lucru etc.;
- programul de lucru al salariatului trebuie, de asemenea, înscris în contract.



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Prin *condițiile concrete de muncă*, urmează să se înțeleagă, după caz, condiții normale, deosebite sau speciale în care salariatul temporar își va desfășura activitatea.

Identificarea lor în contractul de punere la dispoziție este importantă atât în raport cu aptitudinea fizică sau psihică a salariatului de a face față condițiilor de muncă, cât și în raport cu drepturile salariale de care va beneficia cel pus la dispoziție.

*Echipamentele individuale de protecție și de muncă* pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze, trebuie înscrise în contract cu scopul asigurării securității și sănătății în munca a salariatului temporar.

De precizat este că Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă include în rândul lucrătorilor și salariatului temporar [art. 5 lit. a)].

*Serviciile și facilitățile ce vor fi acordate salariatului temporar* se pot referi la locuință, tichete de masă, autoturism, telefon de serviciu etc.



Expert Business Center

Artemis



Social Alert



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

În legătură cu forma scrisă a contractului de punere la dispoziție, este o cerință *ad validitatem*, deoarece numai așa „pot fi cunoscute clauzele și este posibilă verificarea respectării cazurilor în care utilizatorul poate recurge la serviciile unui agent de muncă temporară”.

Se poate susține că forma scrisă a contractului de punere la dispoziție are valoare *ad probationem*.

El cuprinde voința agentului și a utilizatorului cu privire la modalitățile de punere în practică a plasamentului forței de muncă, realizată de agent în favoarea utilizatorului. De altfel, art. 91 din Codul muncii, nu sancționează nerespectarea formei scrise a contractului de punere la dispoziție.

**În temeiul art. 19 din Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011, utilizatorului salariaților temporari are următoarele obligații:**

a) să informeze salariații temporari cu privire la toate locurile de muncă vacante existente, în vederea asigurării legalității de șanse cu celălalt angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator, pentru obținerea unui loc de muncă permanent, prin alegerea unui agent general salariaților care își desfășoară activitatea la utilizatorului respectiv.	b) să asigure salariaților temporari accesul la cursurile de pregătire profesională pe care le organizează pentru salariații săi,	c) să pună la dispoziția reprezentanților salariaților informațiile cu privire la utilizarea salariaților temporari, în cadrul informațiilor generale privind ocuparea forței de muncă,	d) să asigure salariaților temporari aceleași drepturi angajați cu contract individual de muncă la utilizator, conferite de lege, de regulamentul intern sau de contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului, precum și de orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului,	e) să ofere și să prezinte informații exacte și reale privind utilizarea salariaților temporari atunci când sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților, în înțelegere potrivit legii, solicită situația încadrării personalului propriu.”.
---	---	---	--	--



Expert Business Center

Artemis



Social Alert

Art. 93 din Codul muncii interzice folosirea salariatului temporar de către utilizator în situația în care urmărește să înlocuiască un salariat propriu al cărui contract individual de muncă este suspendat în perioada participării la grevă.

Textul este coroborat cu cel de la art. 51 alin. (1) lit. f), în temeiul căruia participarea la grevă reprezintă un caz de suspendare a contractului din inițiativa salariatului, precum și cu cel de la art. 83 lit. a) din același

Cod (partea finală) care interzice încheierea unui contract pe durată determinată pentru a înlocui salariatul participant la grevă.

Art. 101 din Codul muncii instituie principiul egalității de tratament dintre salariații temporari pe durată misiunii la utilizatorii și salariații aceștia angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

Salariatul agentului de muncă temporară poate încheia un CIM pe durată nedeterminată sau determinată cu utilizatorul, la încheierea misiunii. Într-o asemenea situație, durata misiunii se ia în calcul la stabilirea drepturilor ce i se cuvin salariatului, inclusiv în ceea ce privește salarizarea (art. 99).

Vă  
multumesc  
pentru  
atenție!



Expert Business Center



Social Alert