

CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003) - REPUBLICARE*)

Forma sintetică la data 05-ian-2023. Acest act a fost creat utilizând tehnologia SintAct®-Acte Sintetice. SintAct® și tehnologia Acte Sintetice sunt mărci înregistrate ale Wolters Kluwer.

▶(la data 07-apr-2022 a se vedea referinte de aplicare din Ordonanta urgenta 36/2022)

▶(la data 18-mai-2011 actul a fost adoptat de Legea 53/2003)

☐**TITLUL I: Dispoziții generale**

☐**CAPITOLUL I: Domeniul de aplicare**

☐**Art. 1**

▶(la data 09-feb-2017 Art. 1 din titlul I, capitolul I a se vedea referinte de aplicare din Decizia 16/2016)

(1)Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2)Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

(3)De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m¹), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.

▶(la data 22-oct-2022 Art. 1, alin. (2) din titlul I, capitolul I completat de Art. I, punctul 1. din Legea 283/2022)

Curtea Constituțională

1.

Curtea reține că polițistul este funcționar public civil, cu statut special, potrivit art. 1 alin. (1) din Legea nr. 360/2002, și că, în conformitate cu art. 2 alin. (1) din aceeași lege, polițistul este investit cu exercițiul autorității publice. În considerarea acestor prevederi legale, statutul său juridic cunoaște elemente derogatorii de la dispozițiile generale care reglementează raporturile de muncă, respectiv Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011. Astfel, polițistul este subiect al unui raport de serviciu, raport care ia naștere, se execută și încetează în condiții speciale. De aceea, aspectele esențiale ce vizează cele trei elemente ale raporturilor de serviciu se referă în mod intrinsec la statutul polițistului, statut care este reglementat prin lege organică, potrivit art. 73 alin. (3) lit. j) din Constituție, respectiv Legea nr. 360/2002... citeste mai departe (1-24)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Domeniul principal de reglementare al normelor Codului muncii are în vedere raporturile individuale și colective de muncă, care se stabilesc între o persoană fizică sau juridică, angajator, și o persoană fizică, salariat, precum și între patronate, sindicate sau reprezentanții salariaților și autoritățile publice.

Reguli generale referitoare la încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractului colectiv de muncă sunt stabilite și de Codul muncii, însă sunt mai amplu reglementate de Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată¹.

Alineatul (2) stabilește că Legea nr. 53/2003 – Codul muncii reprezintă dreptul comun care normează raporturile juridice de muncă, fiind aplicabil în măsura în care alte acte normative nu cuprind norme speciale sau derogatorii, indiferent de forța juridică a acestora².

Astfel, dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii completează Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici³, Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, Legea nr. 1/2005 care reglementează raporturile de muncă ale membrilor cooperatori, normele aplicabile raporturilor de muncă ale consilierilor juridici reglementate prin Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de

consilier juridic, situația avocaților salariați în interiorul profesiei, a notarilor stagiați, a executorilor judecătorești stagiați, precum și alte dispoziții speciale privind raporturi juridice specifice celor de muncă sau de serviciu. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul se referă la domeniul de aplicare *rationae materiae*¹.

Alin. (1) al acestui articol a fost modificat prin Legea nr. 40/2011, sintagma „totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă” fiind înlocuită cu „domeniul raporturilor de muncă”.

Rațiunea acestei modificări constă în aceea că Legea nr. 53/2003 – Codul muncii nu reglementează „totalitatea” raporturilor individuale de muncă, iar cele colective fac obiectul unui alt act normativ – Legea dialogului social nr. 62/2011².

În plus, Codul muncii – care poate fi considerat o lege a contractului individual de muncă, reglementează, dar numai la nivelul unor principii generale:

- modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă (inspecția muncii, prevăzută în Titlul X, art. 237-240);
- jurisdicția muncii, (Titlul XII, art. 266-275);
- formarea profesională (Titlul VI, art. 192-210); [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Sfera de aplicare a normelor cuprinse în Codul muncii se referă la raporturile de muncă (individuale și colective), controlul aplicării legislației în materie de muncă și la jurisdicția muncii (soluționarea conflictelor de muncă).

Normele de drept al muncii se aplică și raporturilor juridice conexe celor de muncă (legate de organizațiile sindicale și patronale – parteneri ai dialogului social –, de formarea profesională a lucrătorilor, de asigurarea securității și sănătății lor în muncă). Opțiunea doctrinară cu privire la raporturile juridice conexe este, în fond, acoperită de normele legale care le reglementează ca atare.

2.

Codul muncii – legea principală din cadrul legislației muncii –, fiind o lege de drept comun în materie de muncă (de raporturi de muncă), se aplică și acelor raporturi de muncă reglementate prin legi speciale, dar numai dacă aceste legi nu conțin norme derogatorii (care prevalează în raport cu cele de drept comun). Sunt aplicabile, așadar, normele Codului muncii în cazul funcționarilor publici (civili sau militari), al magistraților, al demnitarilor, al cooperativitorilor [a se vedea și Comentariul la art. 278 alin. (2) din Cod]. Menționăm, în acest context, că, potrivit unor considerente afirmate constant de Curtea Constituțională, ori de câte ori se utilizează în legislație conceptul de lege specială trebuie să se înțeleagă legile și ordonanțele de Guvern, iar nu și actele normative de rang inferior. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Domeniul principal de reglementare al normelor juridice prevăzute în Codul muncii are în vedere raporturile individuale și colective de muncă, care se stabilesc între o persoană fizică sau juridică, angajator, și o persoană fizică, salariat, precum și între patronate, sindicate sau reprezentanții salariaților și autoritățile publice.

Reglementate prin diferite acte normative, asumate prin contractul individual și, după caz, colectiv de muncă, relațiile sociale de muncă devin raporturi juridice de muncă, a căror specificitate esențială constă în subordonarea, în condițiile legii, a unui individ/grup de indivizi față de o unitate socio-economică, cu o structură organizatorică definită și o ierarhie funcțională acceptată.

Pornind de la această particularitate esențială și definitorie a raporturilor juridice de muncă, se permite diferențierea de situațiile în care persoanele care exercită demnități publice printr-un act de numire, care dețin demnități publice alese (cum ar fi Președintele, deputații și senatorii, primarii și viceprimarii, consilierii locali și județeni etc.) să nu se afle într-un raport de subordonare tipic¹ (precum cel al salariaților și funcționarilor publici), ci a unei subordonări specifice, de drept public, derivată din actul de alegere și din îndatoririle constituționale și legale ce rezultă din acesta. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de munca. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 2

Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

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

h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.

 (la data 22-oct-2022 Art. 2, litera G. din titlul I, capitolul I completat de Art. I, punctul 2. din [Legea 283/2022](#))

1.

Având în vedere dispozițiile art. 45 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii propene, libertatea de circulație și de ședere se înscrie între drepturile fundamentale ce decurg din calitatea de cetățean. (L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 19)

2.

Persoana care prestează munca se numește salariat dacă o face în temeiul unui contract individual de muncă. Totuși, există unele distincții, deoarece nu avem sinonime între termenii de „angajat” – „salariat” – „lucrător”. Termenul de „angajat” privește persoanele care prestează o muncă salarizată, incluzând și funcționarii publici (care nu sunt salariați, nedesfășurându-și activitatea în temeiul unui contract individual de muncă). (R. Dimitriu, *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații*, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 7-8).

3.

Nu orice angajator, nu orice persoană care încadrează muncă salariată are calitatea de patron. Nu au calitatea de patron persoanele fizice care angajează personal casnic, deoarece acestea nu au calitatea de «persoane fizice autorizate». Legea are în vedere autorizația de mic întreprinzător sau înmatricularea comerciantului – persoană fizică la Registrul Comerțului. De asemenea, nu au calitatea de patron unitățile și instituțiile publice, organizațiile de cult, asociațiile și fundațiile, partidele politice și sindicatele. (R. Dimitriu, *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații*, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 7-8). [... citește mai departe \(1-9\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol enumeră categoriile de persoane (salariați, angajatori, organizații sindicale și patronale) cărora le sunt aplicabile dispozițiile Codului muncii, făcând concordanță și cu reglementările speciale privind regimul străinilor în România și ale Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate.

În principal, dispozițiile Codului muncii se aplică cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă care prestează muncă în România.

La nivel european, sunt incidente dispozițiile Regulamentului (CE) nr. 593/2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale. Potrivit acestui Regulament, contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți, o astfel de alegere neputând să creeze un dezavantaj pentru salariatul originar din alt stat al Uniunii Europene.

Dacă prin contractul individual de muncă nu a fost aleasă legea aplicabilă, contractul va fi reglementat de legea țării în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în baza contractului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Articolul 2 C. m. privește domeniul de aplicare *rationae personae*⁶. El enumeră deci categoriile de persoane (subiecte de drept) ce intră sub incidența normelor sale. Este vorba, în esență, de toate categoriile de

salariați și de angajatori, de ucenici, conform contractelor de ucenicie, de organizațiile salariaților (sindicate) și cele ale angajatorilor (patronate).

Soluția Codului, în concordanță cu dispozițiile unor legi speciale, este că, sub aspectul subiectelor de drept, el se aplică nu numai celor care au calitatea de salariați, cetățeni români sau străini în România, dar și cetățenilor români care lucrează în străinătate, în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori români, cu excepția cazului în care legislația statului unde prestează munca (*lex loci laboris*, care coincide cu *lex loci executionis*) ar fi mai favorabilă⁷.

De precizat este că au fost adoptate acte normative speciale care reglementează atât angajarea străinilor și a cetățenilor Uniunii Europene în țara noastră, cât și protecția românilor care lucrează în străinătate. Este vorba, în principal de: O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea și detașarea străinilor pe teritoriul României⁸, O.U.G. nr. 102/2005 privind libera circulației pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European⁹, Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români cu domiciliu în România care lucrează în străinătate¹⁰. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul se referă la subiectele cărora le sunt aplicabile în mod direct normele Codului muncii, și anume: *în calitate de salariați*, cetățenii români, inclusiv ucenicii; cetățenii străini, apatrizii și refugiații care lucrează pe teritoriul României; *în calitate de angajatori* (publici sau privați): persoane fizice și persoane juridice; organizațiile sindicale și patronale în înțelesul Legii nr. 62/2011 a dialogului social.

În timp ce salariații nu pot fi decât persoane fizice, angajatorii pot fi persoane fizice sau juridice.

2.

Factorul care unește toate aceste categorii de subiecte de drept este existența contractului individual de muncă (cu excepția organizațiilor sindicale și patronale dacă și când sunt avute în vedere în calitate de subiecte ale negocierii colective, ale contractelor și acordurilor colective de muncă).

3.

Excepția de la regula aplicării normelor de drept al muncii este aceea în care cetățenilor români care prestează muncă în străinătate, în baza unui contract încheiat cu un angajator român, li se aplică – dacă este mai favorabilă – legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă. Se subînțelege că se ia în considerare ipoteza în care normele legale au caracter mai favorabil pentru salariați, fie că sunt norme de drept material, fie de drept procesual. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol enumeră categoriile de persoane (salariați, angajatori, organizații sindicale și patronale) cărora le sunt aplicabile dispozițiile Codului muncii, făcând concordanță și cu reglementările speciale privind regimul străinilor în România și ale Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate.

În principal, dispozițiile Codului muncii se aplică cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă care prestează muncă în România. Astfel, Codul muncii reglementează domeniul relațiilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării și respectării normelor specifice raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

Prin raportare la dispozițiile articolului 1, referitor la domeniul de reglementare al Codului muncii, nu doar cetățenilor români încadrați în baza unui contract individual de muncă li se aplică dispozițiile cuprinse în prezentul cod, ci, într-o mai mică sau mai mare măsură, și cetățenilor care își desfășoară activitatea în baza unui raport de serviciu, așa cum acesta este reglementat de legi sau statute speciale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐CAPITOLUL II: Principii fundamentale

☐Art. 3

(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

CEDO

1.

Activități politice. Reclamantul pretindea că activitățile sale politice au fost principalul motiv pentru care nu a obținut numirea sa într-un post de conferențiar.

Neîncălcarea art. 10 (libertatea de exprimare). Curtea a observat că, atunci când angajatorul a refuzat să îl angajeze pe reclamant în calitate de funcționar, ministerul Landului competent în materie nu a ținut cont de opiniile și activitățile sale decât pentru a stabili dacă a fost bun în perioada de probă și dacă posedă una dintre calitățile personale necesare pentru postul în cauză. (*Cauza Kosiek c. Germania, cererea nr. 9704/82*)

2.

Utilizarea informațiilor secrete. Cauza viza utilizarea unor informații secrete ale poliției pentru recrutarea unui dulgher. Acesta lucra ca înlocuitor la muzeul naval Karlskrona, în apropierea unei zone militare securizate cu acces restrâns. După un control, comandantul șef al marinei a hotărât să nu îl recruteze, căci fusese membru al partidului comunist și al unui sindicat. [... citește mai departe \(1-17\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Reglementarea Codului muncii privind libertatea muncii transpune în legislația ordinară principiul constituțional din art. 41 alin. 1 din Constituția României, care garantează dreptul la muncă.

Primele trei alineate stabilesc că dreptul la muncă include libertatea muncii și stabilitatea în muncă a salariaților.

Libertatea muncii presupune libertatea oricărei persoane de a-și exercita sau nu dreptul la muncă, de a-și alege munca pe care dorește să o presteze, locul de muncă, profesia sau meseria⁵, angajatorul la care să își desfășoare activitatea, precum și dreptul de a decide, în orice moment, încetarea raporturilor de muncă sau de a fi de acord cu modificarea activităților desfășurate.

Pentru protecția socioeconomică a salariaților și stabilitatea raporturilor de muncă, Codul muncii instituie o serie de garanții menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor: obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă și, de regulă, pe durată nedeterminată; modificarea contractului individual de muncă să fie legal realizată numai prin acordul părților⁶; suspendarea raporturilor de muncă poate avea loc numai în situațiile expres prevăzute de lege și/sau pentru motive întemeiate⁷; încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în cazurile expres și limitativ prevăzute de Codul muncii, cu protejarea salariaților împotriva concedierilor nelegale și abuzive. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat și adnotat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În acest capitol II al Titlului I, sunt prevăzute principiile specifice dreptului muncii care își au sorginea în dispozițiile legii fundamentale.

Observăm că textul de mai sus [ca și cel constituțional – art. 41 alin. (1)] nu proclamă în mod direct dreptul la muncă, așa cum o fac importante documente internaționale [Declarația universală a drepturilor omului – art. 23 pct. 1, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale – art. 6 pct. 1, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art. 15 alin. (1)].

Suntem de părere că România, ca stat membru al Uniunii Europene, ar trebui să coreleze atât dispoziția constituțională [art. 41 alin. (1)], cât și pe cea din Codul muncii [art. 3 alin. (1)] cu art. 15 alin. (1) din *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*¹³, potrivit căreia „orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber”. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexa și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Codul muncii nu reglementează integral principiile dreptului muncii. Celor reglementate de Cod li se adaugă: principiul pregătirii și perfecționării profesionale a lucrătorilor [art. 41 alin. (1) din Constituție] și principiul garantării dreptului la grevă (art. 43 din Constituție).

Principiile în cauză constituie expresia concentrată a voinței (opțiunilor) legiuitorului cu privire la reglementarea raporturilor de muncă. Cunoașterea lor este utilă deoarece: sunt aplicabile, ca ultimă soluție, în cazurile neprevăzute (nereglementate) de lege [art. 1 alin. (2) C. civ.]; sunt utile, ca reper important, în interpretarea și aplicarea unor norme legale; constituie orientări esențiale care trebuie avute în vedere atunci când se adoptă norme aparținătoare legislației muncii; configurează, prin existența lor, alături de alte criterii, autonomia dreptului muncii.

2.

1. Documente internaționale și europene [cum sunt Declarația universală a drepturilor omului (a O.N.U.) din 1948, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 1966, Carta Socială Europeană din 1996 și convențiile O.I.M.] consacră principiul libertății muncii. În Constituția României acest

principiu este reglementat de art. 41 – Munca și protecția socială a muncii și de art. 42 – Interzicerea muncii forțate. La rândul său, Codul muncii reglementează acest principiu nu numai în art. 3, dar și în art. 9 (Libertatea muncii în străinătate).[... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Reglementarea Codului muncii privind libertatea muncii transpune în legislația ordinară principiul constituțional din art. 41 alin. 1 din Constituția României, care garantează dreptul la muncă. Primele trei alineate stabilesc că dreptul la muncă include libertatea muncii și stabilitatea în muncă a salariaților.

Libertatea muncii presupune libertatea oricărei persoane de a-și exercita sau nu dreptul la muncă¹⁰, de a-și alege munca pe care dorește să o presteze, locul de muncă, profesia sau meseria¹¹, angajatorul la care să își desfășoare activitatea, precum și dreptul de a decide, în orice moment, încetarea raporturilor de muncă sau de a fi de acord cu modificarea activităților desfășurate.

De asemenea, libertatea muncii presupune și include și libertatea de conștiință¹² a salariatului în executarea sau neexecutarea sarcinilor de serviciu. Niciun salariat nu poate fi obligat să desfășoare o activitate care este împotriva conștiinței sale, care încalcă libertatea gândirii și a opiniilor, precum și libertatea credințelor religioase, libertăți care sunt garantate de Constituția României (art. 29) și de art. 9 al Convenției Europene a Drepturilor Omului privind dreptul la libertatea de gândire, de conștiință și de religie.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 4**

(1) Munca forțată este interzisă.

(2) Termenul muncă forțată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

☐**(3)** Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

☐**a)** în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu^{**});

^{**}) A se vedea Legea nr. [395/2005](#) privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

CEDO

1.

Muncă forțată. „Curtea consideră că, împreună cu articolele 2 și 3, articolul 4 din Convenție consacră una dintre valorile fundamentale ale societăților democratice care alcătuiesc Consiliul Europei. (...)

În aceste condiții, Curtea consideră că limitarea respectării articolului 4 din Convenție doar la acțiunile directe ale autorităților statului ar fi împotriva instrumentelor internaționale specifice consacrate acestei probleme și ar însemna golirea de orice fond a acestuia. Prin urmare, rezultă în mod necesar din această dispoziție obligații pozitive pentru guverne, pe aceeași bază ca și pentru articolul 3 de exemplu, de a adopta dispoziții în materie penală care să sancționeze practicile vizate de articolul 4 și de a le aplica în practică (...). Curtea reamintește că articolul 4 consacră una dintre valorile fundamentale ale societăților democratice.

Primul paragraf al acestui articol nu prevede restricții, prin acesta contrastând cu cea mai mare parte a clauzelor normative ale Convenției și a Protocolule nr. 1 și 4, iar potrivit articolului 15, § 2, acesta nu suferă nicio derogare, nici măcar în caz de război sau de alt pericol public care amenință viața națiunii (...). În aceste condiții, Curtea apreciază că, în conformitate cu normele și tendințele contemporane în materie, trebuie considerat că obligațiile pozitive ce incumbă statelor membre în temeiul articolului 4 din Convenție impun incriminarea și represiunea eficientă a oricărui act care tinde să mențină o persoană în acest gen de situație (...).[... citește mai departe \(1-5\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol este în concordanță și detaliază dispozițiile art. 42 din Constituția României, care stabilesc că munca forțată este interzisă, enumerând, totodată, și situațiile în care o activitate impusă nu ar constitui muncă forțată.

Munca forțată nu este și nu trebuie privită strict prin raportare la dispozițiile penale⁹ care sancționează obligarea unei persoane la a presta sau desfășura o activitate împotriva voinței acesteia, ci se au în vedere situațiile în care salariatului i s-ar impune (prin amenințări, inclusiv cu aplicarea unor sancțiuni) să desfășoare o activitate cu care nu a fost de acord la momentul încheierii contractului individual de muncă, să presteze munca în alt loc decât cel stabilit prin contractul individual de muncă sau actele adiționale la acesta, să îndeplinească activități cu caracter imoral ori ilicit sau împotriva conștiinței salariatului. Impunerea desfășurării unei munci sau a prestării unui serviciu prin amenințări, presiuni sau violențe psihice dă dreptul persoanei vătămate la a solicita repararea prejudiciilor materiale sau morale suferite, iar dacă munca a fost prestată în urma violențelor angajatorului fapta poate atrage și răspunderea penală a angajatorului sau a persoanelor vinovate.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul este conform cu art. 5 alin. (2) din *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* care statorește: „Nimeni nu poate fi constrâns să efectueze o muncă forțată sau obligatorie”.

De asemenea, este în concordanță cu art. 1 din *Convenția Organizației Internaționale a Muncii* nr. 105 din anul 1957 care prevede că fiecare membru al organizației care o ratifică se angajează să abolească munca forțată sau obligatorie și să nu recurgă la ea sub nicio formă ca:

- măsură de constrângere sau de educație politică ori ca sancțiune la adresa persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice sau își manifestă o poziție ideologică față de ordinea politică, socială sau economică stabilită;
- metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopul dezvoltării economice;
- măsură de disciplină a muncii (în sens de sancțiune disciplinară constând în muncă);
- pedeapsă pentru participarea la greve;
- măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.[... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Art. 4 C. mun. este în concordanță cu art. 42 din Constituție care, după ce stabilește că munca forțată este interzisă[alin. (1)], precizează că nu constituie muncă forțată [alin. (2)]:

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

Comparativ, textele în cauză, din Codul muncii și din Constituție, sunt fie identice, fie similare.

2.

Este forțată orice muncă sau serviciu impus unor persoane sub amenințare (respectiv, în caz de violență) ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber (în caz de eroare sau dol).[... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Articolul este în concordanță și detaliază dispozițiile art. 42 din Constituția României, care stabilesc că munca forțată este interzisă, enumerând, totodată, și situațiile în care o activitate impusă nu ar constitui muncă forțată.

Munca forțată nu este și nu trebuie privită strict prin raportare la dispozițiile penale²¹ care sancționează obligarea unei persoane la a presta sau desfășura o activitate împotriva voinței acesteia, ci se au în vedere

situațiile în care salariatului i s-ar impune (prin amenințări, inclusiv cu aplicarea unor sancțiuni) să desfășoare o activitate cu care nu a fost de acord la momentul încheierii sau derulării contractului individual de muncă, să presteze munca în alt loc decât cel stabilit prin contractul individual de muncă sau actele adiționale la acesta, să îndeplinească activități cu caracter imoral ori ilicit sau împotriva conștiinței salariatului.

În temeiul acestor dispoziții legale, salariatul poate refuza executarea unui ordin de serviciu în cazul în care, în mare măsură, ar contraveni conștiinței sale bazată pe rațiuni religioase, morale, ideologice sau politice. Însă, conștiința salariatului nu poate fi justificare pentru desfășurarea, în timpul muncii, a unor activități de prozelitism²², în acest caz acțiunile sau inacțiunile salariatului putând fi sancționate disciplinar sau, după caz, penal. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ Art. 5

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

~~**(2)** Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.~~

(2) Orice 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, este interzisă.

► (la data 27-iul-2020 Art. 5, alin. (2) din titlul I, capitolul II modificat de Art. 1, punctul 1. din [Legea 151/2020](#))

~~**(3)** Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.~~

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

► (la data 27-iul-2020 Art. 5, alin. (3) din titlul I, capitolul II modificat de Art. 1, punctul 1. din [Legea 151/2020](#))

~~**(4)** Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.~~

(4) 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 prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

► (la data 27-iul-2020 Art. 5, alin. (4) din titlul I, capitolul II modificat de Art. 1, punctul 1. din [Legea 151/2020](#))

(5)Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6)Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

~~**(7)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.**~~

(7)Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

 (la data 22-oct-2022 Art. 5, alin. (7) din titlul I, capitolul II modificat de Art. I, punctul 3. din [Legea 283/2022](#))

(8)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 prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

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

 (la data 27-iul-2020 Art. 5, alin. (4) din titlul I, capitolul II completat de Art. 1, punctul 2. din [Legea 151/2020](#))

(10)Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.

 (la data 22-oct-2022 Art. 5, alin. (9) din titlul I, capitolul II completat de Art. I, punctul 4. din [Legea 283/2022](#))

CJUE

1.

Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu consacră un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretată în sensul că starea de obezitate a unui lucrător constituie un „handicap”, în sensul acestei directive, în cazul în care această stare cauzează o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Este de competența instanței naționale să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală.

(Camera a IV-a Hotărârea din 18 decembrie 2014, cauza C-354/13)... [citește mai departe \(1-45\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Consacrat și de art. 16 din Constituția României, acest principiu este dezvoltat de o serie de acte normative interne, fiind înființate instituții ale statului și organizații (non)guvernamentale, care au competențe de a verifica, monitoriza, investiga, constata și sancționa¹³ orice forme ale discriminării, inclusiv cea de la locul de muncă.

În funcție de cauzele care o generează și/sau de momentul apariției acestora, discriminarea este directă sau

indirectă. Discriminarea directă apare atunci când tratamentul discriminatoriu este generat în mod intenționat, într-o anumită situație, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, cu repercusiuni directe asupra unei persoane sau categorii de persoane, în timp ce discriminarea indirectă apare atunci când acest tratament are la bază decizii inechitabile luate anterior de angajator sau chiar de instituțiile publice centrale și locale ale statului¹⁴. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul are la bază dispozițiile generale din Constituție [art. 16 alin. (1) și art. 41 alin. (4)] și sintetizează prevederile altor acte normative interne (O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare¹⁷ și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați¹⁸, precum și o serie de norme internaționale, adaptându-le specificului relațiilor sociale de muncă¹⁹. Observăm că egalitatea de tratament funcționează atât în ceea ce privește salariații, dar și angajatorii. Aceștia din urmă nu trebuie să-și discrimineze proprii salariați pe niciun motiv, la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de muncă. De exemplu, constituie tratament discriminatoriu:

– stabilirea unor condiții diferite de încadrare în muncă pe aceleași posturi sau funcții; [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În acord cu normele internaționale în materie, Codul muncii reglementează atât discriminarea directă, cât și pe cea indirectă în domeniul raporturilor juridice de muncă. Angajatorului îi este interzis, pe întreg parcursul desfășurării raporturilor de muncă (de la nașterea până la încetarea lor), să discrimineze, direct sau indirect, într-o formă sau alta, pe oricare dintre salariați.

Există discriminare atunci când sunt tratate anumite subiecte de drept în mod diferențiat față de altele – care sunt, ca situație, identice sau similare cu primele – și nu se poate motiva, în mod rezonabil, ca necesar, un astfel de tratament. În practică expresia cea mai frecventă a actelor de discriminare se produce în materie de salarizare în sectorul privat (în care, potrivit legii, salariile se negociază – posibil – colectiv și – obligatoriu – individual). Problema se pune atunci când salariați care dețin aceeași funcție/același post au rezultate identice sau similare, aceeași pregătire profesională sau/și vechime în muncă, dar au, în fapt, salarii diferite. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Consacrat și de art. 16 din Constituția României, acest principiu este dezvoltat de o serie de acte normative interne, fiind înființate instituții ale statului și organizații (non)guvernamentale, care au competențe de a verifica, monitoriza, investiga, constata și sancționa²⁶ orice forme ale discriminării, inclusiv cea de la locul de muncă.

Principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii este o consfințire a principiului egalității în fața legii (art. 16 din Constituția României). Prin Decizia nr. 794/2016 Curtea Constituțională a României a statuat că „principiul constituțional al egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite (...)”.²⁷ Or, din moment ce situația juridică a personalului bugetar de același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii este identică, atunci și tratamentul juridic aplicabil – salariul de bază/indemnizația de încadrare-trebuie să fie același”, nefiind permis ca lucrătorii care sunt încadrați și dețin „același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii, să aibă indemnizații de încadrare diferite”. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 6

(1) 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.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

(4)În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(5)Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (4) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

 (la data 22-oct-2022 Art. 6, alin. (3) din titlul I, capitolul II completat de Art. I, punctul 5. din [Legea 283/2022](#))

CEDO

Protecție socială

1.

Reclamantul, atins de o boală foarte rară și mortală, susținea că nu are mijloace să își finanțeze tratamentul medical. El se plângea în fața Curții de refuzul autorităților de a își asuma total acest tratament (conform regimului general, doar 70% din cheltuieli erau deschise de asigurarea de boală).

Curtea a judecat că o întrebare este susceptibilă să se pună în ceea ce privește art. 2 (dreptul la viață) din Convenție dacă se demonstrează că autoritățile unui stat semnatar al Convenției pun în pericol viața unui individ din cauza refuzului de a-i furniza îngrijiri medicale, chiar dacă el s-a angajat ca populația să beneficieze în general de aceste îngrijiri medicale. Nu era cazul pentru d-l Nitecki. (*Cauza Nitecki c. Pologne*, www.echr.coe.int)

2.

Reclamantul, originar din Saint-Kitts (Caraibes), a fost arestat la sosirea sa în Regatul Unit pentru posesie de cocaină, apoi condamnat la șase ani de închisoare. El a fost descoperit că are SIDA. Înaintea eliberării sale, el a făcut obiectul unei decizii de expulzare spre Saint-Kitts. El susținea că această expulzare îi va reduce speranța de viață, niciun tratament similar celui de care beneficia în Regatul Unit nefiind disponibil în Saint-Kitts. El mai susținea și că este condamnat la sărăcie prin această trimitere. [... citește mai departe \(1-26\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Având în vedere subordonarea salariatului față de angajator, caracteristică esențială a contractului individual de muncă, precum și dreptul angajatorului de a da dispoziții cu caracter obligatoriu, la acest articol se raportează interpretarea și aplicarea multor prevederi ale Codului muncii privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de muncă.

Pe parcursul derulării raporturilor de muncă, orice salariat are dreptul, iar angajatorul are obligația de a asigura condiții adecvate de muncă, de a lua toate măsurile pentru asigurarea sănătății și securității în muncă a salariatului, de a respecta demnitatea și conștiința salariaților, fără nicio discriminare, precum și de a asigura stabilitatea locurilor de muncă ale salariaților prin evitarea concedierilor nelegale, abuzive.

Dreptului salariaților de a fi protejați împotriva concedierilor nelegale îi corespunde obligația angajatorului de a indica în cuprinsul oricărei decizii de concediere²⁰, după caz, motivele care au determinat concedierea, descrierea, probarea și analiza faptelor care constituie abatere disciplinară sau cercetarea și prezentarea obiectivă a necoresponderii profesionale, și nu de a se rezuma la folosirea unor sintagme goale de orice conținut, a unor *forme fără fond*²¹, îndeplinirea formală a procedurilor de concediere care ar da măsurilor dispuse o aparență de legalitate și temeinicie, întocmirea *pro causa* a unor acte sau documentații. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Prevederile de mai sus se înscriu și ele în ansamblul reglementărilor menite să asigure protecția multilaterală a salariaților și enumeră principalele drepturi ale acestora, care, în cea mai mare parte a lor, sunt reluate și dezvoltate în alte texte ale Codului ori acte normative speciale.

Privind *demnitatea în muncă*, aceasta derivă din dreptul constituțional prevăzut la art. 1 alin. (3) din Legea fundamentală conform căruia: „România este stat de drept, democratic și social, în care *demnitatea omului* (s.n.), drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic *reprezintă valori supreme* (s.n.), în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate” (s.n.). Articolul 26 din Constituție ocrotește viața intimă

familială și privată.

Dreptul la demnitate în muncă este statornicit nu numai de art. 6 alin. (1), dar și de art. 39 alin. (1) lit. e)

C. m. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Pentru a fi înțeles și, ca urmare, aplicat corect, art. 6 C. mun. trebuie coroborat cu art. 40 alin. (2)-(5) din Constituție. Dintre aceste dispoziții constituționale apar ca măsuri suplimentare față de Codul muncii: instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, garantarea negocierilor colective și a caracterului obligatoriu al convențiilor colective. Se adaugă protecția datelor cu caracter personal ca drept al salariatului [(Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date (M. Of. nr. 790 din 12 decembrie 2001)] și, corelativ, ca obligație a angajatorului [art. 40 alin. (2) lit. i) C. mun.]. În sfârșit, se cuvine precizat că, în timpul prestării muncii, salariatului îi sunt aplicabile și norme de drept comun, civile, în materie (dacă este necesar și posibil) sau administrative. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

La acest articol se raportează interpretarea și aplicarea multor prevederi ale Codului muncii privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de muncă, având în vedere subordonarea salariatului față de angajator, caracteristică esențială a contractului individual de muncă, precum și dreptul angajatorului de a da dispoziții cu caracter obligatoriu în scopul atingerii obiectivelor economice și financiare sau a intereselor legitime, particulare ori generale. Pe parcursul derulării raporturilor de muncă, orice salariat are dreptul, iar angajatorul are obligația de a asigura condiții adecvate de muncă, de a lua toate măsurile pentru asigurarea sănătății și securității în muncă a salariatului, de a respecta demnitatea și conștiința salariaților, fără nicio discriminare, precum și de a asigura stabilitatea locurilor de muncă ale salariaților prin evitarea concedierilor nelegale, abuzive. Dreptului salariaților de a fi protejați împotriva concedierilor nelegale îi corespunde obligația angajatorului de a indica în cuprinsul oricărei decizii de concediere⁴⁰, după caz, motivele care au determinat concedierea, descrierea, probarea și analizarea faptelor care constituie abatere disciplinară sau cercetarea și prezentarea obiectivă a necorespunderii profesionale, și nu de a se rezuma la folosirea unor sintagme goale de orice conținut, a unor *forme fără fond*⁴¹, îndeplinirea formală a procedurilor de concediere care ar da măsurilor dispuse o aparență de legalitate și temeinicie, întocmirea *pro causa* a unor acte sau documentații. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 7

Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

1.

Asocierea salariaților și a angajatorilor se realizează pentru apărarea drepturilor, cât și pentru promovarea intereselor lor. Dar, aceste obiective se pot urmări nu numai în raporturile dintre organizațiile sindicale cu cele patronale, ci și în raporturile lor cu alți factori: ministere, alte autorități ale administrației publice etc. (A. Ticlea, *op. cit.*, p.58)

2.

Persoanele încadrate în muncă și funcționarii publici au dreptul să constituie organizații sindicale și să adere la acestea. Persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesie în mod independent, membrii cooperatori, agricultorii, precum și persoanele în curs de calificare au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să adere la o organizație sindicală. (L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 66)

3.

Nu pot constitui organizații sindicale: persoanele care dețin funcții de conducere, funcții de demnitate publică, conform legii, magistrații, personalul militar din aparatul Ministerului Apărării Naționale și al Ministerului de interne, Ministerului Justiției, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Informații Externe și Serviciului de Telecomunicații Speciale, precum și din unitățile aflate în subordinea acestora. (L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 66) [... citește mai departe \(1-4\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dispozițiile acestui articol sunt amplu dezvoltate prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social. Reglementarea internă are la bază o serie de documente juridice internaționale și europene: Convenția O.I.M. nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical²⁴, Convenția O.I.M. nr. 135/1971 privind reprezentanții lucrătorilor²⁵, Convenția O.I.M. nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor de drept de organizare și negociere colectivă²⁶ și Carta Socială Europeană, revizuită²⁷. Toate aceste reglementări au ca scop garantarea dreptului salariaților și funcționarilor publici de a constitui și de a se asocia în sindicate, de a-și desemna reprezentanți pentru apărarea drepturilor recunoscute și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale, precum și dreptul de a participa la negocierea contractelor/acordurilor colective de muncă care consacră drepturi și obligații în beneficiul, respectiv, sarcina acestora. [... citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În temeiul prevederilor legale, pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, salariații se pot asocia în *organizații sindicale*, iar angajatorii în *organizații patronale*, care au, în virtutea legii, calitatea de *parteneri sociali*.

Textul art. 7 este dezvoltat de dispozițiile Legii dialogului social nr. 62/2011, care, în Titlul II, privește organizațiile sindicale (art. 2-53), iar în Titlul III, organizațiile patronale (art. 54-74).

Cea mai elocventă expresie a colaborării lor o constituie încheierea contractelor colective de muncă.

Asocierea salariaților și angajatorilor intervine nu numai pentru a da satisfacție dialogului dintre cele două părți, ci și pentru a facilita raporturile cu alte persoane fizice și juridice, inclusiv cu autoritățile publice (ministere, Guvern etc.).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Art. 7 trebuie coroborat cu art. 211-228 C. mun. și cu Legea nr. 62/2011 a dialogului social. Norma-cadru este art. 40 alin. (1) din Constituție („Cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere”).

Scopul sindicatelor și al patronatelor este stabilit clar de lege: apărarea drepturilor și promovarea intereselor membrilor lor – profesionale, economice și sociale, fiind excluse obiectivele (drepturi sau interese) politice. Pentru sindicate și, respectiv, pentru patronate trebuie avute în vedere, ca accepțiune legală, prevederile art. 1 lit. f), lit. u)-w) din Legea nr. 62/2011: lit. w) sindicat – formă de organizare voluntară a angajaților (salariați sau funcționari publici), în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul [înțelegându-se prin angajator: „persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu” – lit. e)]; lit. u) organizație sindicală – denumire generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale (la care România este parte), pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi; lit. v) patron – persoană juridică înmatriculată, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită, potrivit legii, o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează muncă salariată. [... citeste mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Dispozițiile acestui articol sunt amplu dezvoltate prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social. Reglementarea internă are la bază o serie de documente juridice internaționale și europene: Convenția O.I.M. nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical¹⁷⁰, Convenția O.I.M. nr. 135/1971 privind reprezentanții lucrătorilor¹⁷¹, Convenția O.I.M. nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor de drept de organizare și negociere colectivă¹⁷² și Carta Socială Europeană, revizuită¹⁷³.

Toate aceste reglementări au ca scop garantarea dreptului salariaților și lucrătorilor din domeniul public de a constitui și de a se asocia în sindicate, de a-și desemna reprezentanți pentru apărarea drepturilor recunoscute și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale, precum și dreptul de a participa la negocierea contractelor/acordurilor colective de muncă care consacră drepturi și obligații în beneficiul, respectiv, sarcina acestora. [... citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ **Art. 8**

- (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.
- (2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

1.

Principiul bunei-credințe (statuat de legiuitorul român prin art. 8 C. muncii) o constantă a dreptului muncii, presupune exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor, generate de raporturile de muncă, în concordanță cu ordinea de drept și regulile morale, cu respectarea intereselor celeilalte părți, evitându-se reaua-credință, abuzul de drept.

În același sens a statuat și Curtea Constituțională prin Decizia nr. 319 din 29 martie 2007, reținând că „...aplicarea sancțiunilor disciplinare și, în mod special, încetarea raportului de muncă din voința unilaterală a angajatorului, sunt permise cu respectarea unor condiții de fond și de formă riguros reglementate de legislația muncii, în scopul prevenirii eventualelor conduite abuzive ale angajatorului”.

[...] din dispozițiile martorilor, audiați în cauză, se reține că există o practică a societății intime de a nu mai permite accesul în incinta sa a salariaților considerați indezirabili. [... citește mai departe \(1-15\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Instituit și de art. 14 din Codul civil („Orice persoană fizică sau juridică trebuie să își exercite drepturile și să își execute obligațiile civile cu bună-credință...”), acest principiu fundamental de drept stabilește că încheierea și executarea contractului individual de muncă trebuie realizate în acord cu ordinea publică și cu bunele moravuri.

În domeniul dreptului muncii limitarea libertății contractuale a părților este mai viguroasă și urmărește, în principal, protecția salariaților împotriva abuzurilor angajatorilor, având în vedere că raporturile de muncă presupun subordonarea salariatului care conferă angajatorului o anumită autoritate asupra acestuia (dreptul de a da dispoziții cu caracter obligatoriu, dreptul de a dispune organizarea și funcționarea unității, prerogativa concedierii și sancționării disciplinare a salariaților și altele)²⁸.

La momentul negocierii și încheierii, clauzele contractului individual de muncă și ale actelor adiționale la acesta se supun principiului legalității (orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea drepturilor este lovită de nulitate), iar pe parcursul derulării raporturilor de muncă și principiului bunei-credințe. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Atât *principiul consensualității*, cât și al *bunei-credințe*²³ sunt principii generale ale dreptului, consacrate de Constituția României (art. 54) de Codul civil (art. 14 etc.), precum și de Codul de procedură civilă [art. 12 alin. (1)].

Potrivit Codului civil, *principiul consensualității* privește nu numai încheierea contractului (art. 1178), ci și modificarea și încetarea lui (art. 1270).

Raporturile juridice de muncă – individuale și colective – au un caracter consensual (*solo consensu*) deoarece ele depind exclusiv de voința părților, nu doar cu ocazia încheierii, dar și ulterior pe durata existenței lor.

Exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor pe care le presupun raporturile de muncă trebuie să aibă loc în concordanță cu ordinea de drept și regulile morale, cu respectarea intereselor celeilalte părți, evitându-se reaua-credință, abuzul de drept. Opusul bunei credințe este reaua-credință, care înseamnă abuzul de drept, fraudă la lege²⁴. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

a) Ca și în legislația civilă, și în legislația muncii își produce efectele principiul consensualismului, respectiv acordul de voință al părților este necesar, dar și suficient pentru nașterea în mod valabil a contractului individual de muncă (a se vedea Comentariul la art. 10 din Cod). Așadar, pe de-o parte, validitatea acestui contract nu este condiționată de încheierea sa în formă scrisă. Pe de altă parte, redactarea contractului în formă scrisă – neconstituind o condiție de validitate a acestuia – nu contravine principiului consensualismului.

b) Forma scrisă a contractului individual de muncă este cerută de lege *ad probationem*, iar nu *ad validitatem*. Ca urmare, nerespectarea formei scrise nu antrenează nulitatea contractului individual de muncă. Se asigură, astfel – și în cazul în care contractul nu s-a încheiat în formă scrisă –, posibilitatea pentru salariat de a-i dovedi existența, inclusiv a drepturilor și obligațiilor izvorâte din acest contract, prin orice mijloc de probă (a se vedea Comentariul de la art. 16). [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Instituit și de art. 14 din Codul civil („Orice persoană fizică sau juridică trebuie să își exercite drepturile și să își execute obligațiile civile cu bună-credință...”), acest principiu fundamental de drept stabilește că încheierea și executarea contractului individual de muncă trebuie realizate în acord cu ordinea publică și cu bunele moravuri.

În domeniul dreptului muncii limitarea libertății contractuale a părților este mai viguroasă și urmărește, în principal, protecția salariaților împotriva abuzurilor angajatorilor, având în vedere că raporturile de muncă presupun subordonarea salariatului care conferă angajatorului o anumită autoritate asupra acestuia (dreptul de a da dispoziții cu caracter obligatoriu, dreptul de a dispune organizarea și funcționarea unității, prerogativa concedierii și sancționării disciplinare a salariaților și altele)¹⁷⁴.

La momentul negocierii și încheierii, clauzele contractului individual de muncă și ale actelor adiționale la acesta se supun principiului legalității (orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea drepturilor este lovită de nulitate), iar pe parcursul derulării raporturilor de muncă și principiului bunei-credințe. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Editia a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 9

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.

1.

Tratatul privind aderarea Bulgariei și României la Uniunea Europeană stabilește condiții privind libera circulație a persoanelor și, implicit, a lucrătorilor în cuprinsul Protocolului privind condițiile și aranjamentele referitoare la admiterea Bulgariei și României la Uniunea Europeană – Anexa VII – Măsurile tranzitorii privind România (JOCE L. 157 din 21 iunie 2005). (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 30)

2.

Aderarea României la Uniunea Europeană în anul 2007 a contribuit la crearea unui spațiu fără frontiere, în interiorul căruia cetățenii români pot să se încadreze.

Aderarea României la Uniunea Europeană, începând cu 1 ianuarie 2007, a adus cu sine, pe de o parte, dreptul lucrătorilor români la liberă circulație în cadrul Uniunii, în condițiile Tratatului de aderare a României la Uniunea Europeană și ale Tratatelor UE în vigoare, dar și libera circulație a lucrătorilor statelor membre pe teritoriul României. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dreptul cetățenilor români de a se încadra în muncă în orice stat al Uniunii Europene, dar și în state nemembre ale acestei Uniuni este o componentă a libertății muncii.

La nivel european, ca expresie a liberei circulații a forței de muncă în spațiul comunitar, Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene stabilește în sarcina statelor și instituțiilor europene „eliminarea oricărei discriminări bazate pe cetățenie între lucrătorii statelor membre”. De fapt, libera circulație a forței de muncă constă în eliminarea discriminărilor care există sau pot să apară între cetățenii statului membru și cetățenii celorlalte state membre care doresc să muncească pe teritoriul său, cu referire la încadrarea în muncă, condițiile de muncă și de remunerare, concedierea, securitatea și sănătatea în muncă.

Potrivit Directivei 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor, „libera circulație a lucrătorilor oferă fiecărui cetățean al Uniunii, indiferent de reședința sa, dreptul de a circula liber în alt stat membru pentru a lucra și/sau a locui acolo în interes profesional.” [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Libertatea muncii – principiu constituțional – permite cetățenilor români să se încadreze în muncă nu numai în România, ci și în orice alt stat din lume, în primul rând în cele aparținând Uniunii Europene²⁶.

În acest sens sunt și normele dreptului european, precum și cele ale Tratatului de aderare a României la Uniunea Europeană²⁷.

Astfel, Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (T.F.U.E.)²⁸ dispune (în art. 45 după consolidare) că în vederea asigurării liberei circulații a lucrătorilor în spațiul comunitar este necesară „eliminarea oricărei discriminări bazată pe cetățenie, între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește ocuparea locurilor de muncă, remunerarea și alte condiții de muncă ...”, sub rezerva condițiilor referitoare la sănătatea, securitatea

și ordinea publică”; libera circulație a lucrătorilor este un element esențial pentru dezvoltarea unei veritabile piețe a muncii, menită, de asemenea, să-i protejeze împotriva discriminării pentru motive de cetățenie, în ce privește accesul la muncă și condițiile de muncă, inclusiv salarizare. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Art. 9 reglementează o fațetă a principiului libertății muncii și anume aceea a posibilității cetățenilor români de a lucra peste hotare. În cazul statelor membre ale U.E., se aplică normele europene specifice reglementării liberei circulații a persoanelor, precum și normele naționale. În celelalte state – dacă părțile nu au ales legea aplicabilă – contractul individual de muncă este supus legii în vigoare la locul executării contractului respectiv (a se vedea și Comentariul la art. 3 din Cod).

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Dreptul cetățenilor români de a se încadra în muncă în orice stat al Uniunii Europene, dar și în state nemembre ale acestei Uniuni este o componentă a libertății muncii.

La nivel european, ca expresie a liberei circulații a forței de muncă în spațiul comunitar, Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene stabilește în sarcina statelor și instituțiilor europene „*eliminarea oricărei discriminări bazate pe cetățenie între lucrătorii statelor membre*”. De fapt, libera circulație a forței de muncă constă în eliminarea discriminărilor care există sau pot să apară între cetățenii statului membru și cetățenii celorlalte state membre care doresc să muncească pe teritoriul său, cu referire la încadrarea în muncă, condițiile de muncă și de remunerare, concedierea, securitatea și sănătatea în muncă.

Potrivit Directivei 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor, „*libera circulație a lucrătorilor oferă fiecărui cetățean al Uniunii, indiferent de reședința sa, dreptul de a circula liber în alt stat membru pentru a lucra și/sau a locui acolo în interes profesional*.” [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **TITLUL II: Contractul individual de muncă**

☐ **CAPITOLUL I: Încheierea contractului individual de muncă**

☐ **Art. 10**

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.

***) În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.**

[\(la data 12-iul-2019 Art. 10 din titlul II, capitolul I a se vedea referinte de aplicare din Actul din Decizia 19/2019 \)](#)

Curtea Constituțională

1.

Reprezentanții statului sau ai unităților administrativ-teritoriale în organele de conducere sau de control ale regiilor autonome, companiilor naționale și societăților la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, inclusiv filialele acestora, încheie un contract de mandat în baza căruia beneficiază de o indemnizație al cărei quantum este limitat la 1% din cel al remunerației directorului/directorului general sau a președintelui consiliului de administrație, respectiv al consiliului de supraveghere. Contractul de mandat astfel încheiat reprezintă o varietate a contractului de mandat reglementat de art. 2.009 și următoarele din Codul civil, deosebindu-se, în mod esențial, de raportul de muncă (a se vedea *mutatis mutandis* și Decizia nr. 255 din 6 mai 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446 din 18 iunie 2014). Diminuarea indemnizației acestor reprezentanți a intervenit

În contextul crizei economice pe care România a traversat-o, având drept consecință ajustarea cheltuielilor statului. Chiar dacă indemnizația a fost diminuată semnificativ, nu se poate susține că prin aceasta a fost încălcat dreptul de proprietate, întrucât, nici în acest caz, nu se poate vorbi de un bun, noțiunea acoperind numai sumele certe, lichide și exigibile, statul putând reconfigura cuantumul indemnizației în funcție de circumstanțele economice concrete și cu respectarea dispozițiilor constituționale. Mai mult, reprezentanții menționați puteau renunța la contractul de mandat, având în vedere că acest mandat este o formă specială a contractului de mandat reglementat de Codul civil. (Dec. nr. 325/2015, M. Of. nr. 545 din 22 iulie 2015)...

[citește mai departe \(1-47\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Definiția dată de Codul muncii contractului individual de muncă stabilește, pe de o parte, subiecții/părțile contractului individual de muncă și, pe de altă parte, obiectul acestuia.

Prin prisma reglementărilor europene și a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, noțiunea de *salariat* este una restrictivă. Termenul de *lucrător*, așa cum este reglementat și folosit la nivel european, include, pe lângă cel de *salariat*, și pe cel de *angajat*, dând astfel o mai mare eficiență actelor normative (Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, Legea nr. 360/2002 privind statutul polițistului etc.) care sunt completate de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

Contractul individual de muncă este un contract *intuitu personae* din perspectiva ambelor părți contractante. Fiecare dintre acestea (angajator și salariat) încheie contractul individual de muncă în considerarea celeilalte părți, eroarea asupra persoanei/calității salariatului sau, după caz, a angajatorului constituind viciu de consimțământ, care atrage anulabilitatea (nulitatea relativă) contractului individual de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Din definiția dată contractului individual de muncă rezultă că acesta este un act juridic bilateral, părțile sale fiind salariatul și angajatorul.

Dacă poate avea calitatea de salariat numai persoana fizică, angajator este, de regulă, o persoană juridică. Obiectul contractului menționat constă în prestarea muncii (de către salariat) și plata salariului (de către angajator).

Între cele două părți contractante există o relație de subordonare constând în aceea că munca este prestată sub autoritatea angajatorului.

În sensul celor de mai sus, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat³¹: pentru a califica un contract ca fiind de muncă trebuie îndeplinite trei elemente:

- prestarea muncii, ca scop primar al contractului;
- remunerarea muncii depuse;
- existența unui raport de subordonare.

1. Potrivit art. 10 C. m., contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator persoană fizică sau juridică în schimbul unei remunerații denumită salariu. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul definește contractul individual de muncă prin prisma părților între care se încheie și a obligațiilor principale ale acestor părți.

Contractul individual de muncă se încheie întotdeauna între două părți – angajatorul și salariatul. Nu este posibilă încheierea concomitentă a unui singur contract individual de muncă al aceiași angajator, cu doi sau mai mulți salariați.

Salariatul este întotdeauna o persoană fizică, cetățean român sau străin, care are capacitatea de a munci.

2.

În legislația muncii se utilizează și noțiunea de „angajat” atunci când norma legală se referă atât la salariat, parte a unui contract individual de muncă, cât și la funcționarul public, parte a unui raport de serviciu. În acest sens, art. 1 lit. g) din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social (publicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012) definește angajatul ca fiind „persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează munca pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile”. Raportul dintre noțiunile de angajat și salariat este de la întreg la parte. [... citește mai departe \(1-10\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Definiția dată de Codul muncii contractului individual de muncă stabilește, pe de o parte, subiecții/părțile

contractului individual de muncă și, pe de altă parte, obiectul acestuia.

Contractul individual de muncă este un contract numit, reglementat expres în Codul muncii, consensual, încheindu-se prin acordul de voință al părților, oneros și sinalagmatic, întrucât dă naștere la drepturi și obligații reciproce între părți, cauza obligației uneia dintre ele constituind-o executarea obligației celeilalte. Prin prestarea muncii, persoana fizică urmărește obținerea regulată de venituri de natură salarială, iar plata salariului este determinată de prestarea succesivă a muncii pentru și sub autoritatea angajatorului. Forma scrisă¹⁷⁸ este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă.

Prin prisma reglementărilor europene și a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, noțiunea de *salariat* este una restrictivă. Termenul de *lucrător*, așa cum este reglementat și folosit la nivel european, include, pe lângă cel de *salariat*, și pe cel de *angajat*, dând astfel o mai mare eficiență actelor normative (Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, Legea nr. 360/2002 privind statutul polițistului etc.) care sunt completate de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de munca. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 11

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.

Curtea Constituțională

1.

Textul de lege are ca scop protejarea drepturilor salariaților în fața eventualelor abuzuri ale angajatorului. Libertatea economică nu este un drept absolut, prevederile art. 45 din Constituție precizând că exercitarea acestuia se face „în condițiile legii”. În situația concretă a textului de lege supus examinării, restrângerea libertății economice este justificată tocmai de necesitatea asigurării protecției drepturilor angajaților. (Dec. nr. 1.302/2010, M. Of. nr. 16/2011)

2.

Dispozițiile art. 11 din Codul muncii sunt un reflex al prevederilor constituționale ale art. 1 alin. (5), potrivit cărora, „În România, respectarea Constituției, a supremației sale și a legilor este obligatorie”, dar și o concretizare a principiului general de drept *pacta sunt servanda*. (Dec. nr. 1.302/2010, M. Of. nr. 16/2011) Alte curți de apel [... citește mai departe \(1-7\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol³² stabilește interdicția includerii în contractul individual de muncă a unor prevederi sau clauze care să aibă în vedere drepturi sub nivelul minim stabilit prin diverse acte normative sau, după caz, prin contractele colective de muncă aplicabile³³.

Sunt nule și nu pot produce efecte clauzele prin care se stabilește un salariu minim brut pe țară mai mic decât cel stabilit prin hotărâre de Guvern sau, eventual, prin contractul colectiv de muncă aplicabil; stabilirea unui număr de zile de concediu de odihnă mai mic decât cel prevăzut de Codul muncii; stabilirea unui spor pentru orele suplimentare, orele lucrate pe timp de noapte sau pentru vechimea în muncă³⁴ sub nivelul prevăzut de lege; aplicarea unei interdicții de a desfășura activități aflate în concurență cu activitatea fostului angajator pentru o perioadă mai mare de 2 ani; includerea unor interdicții ale salariatului privind încetarea contractului individual de muncă prin demisie; nerespectarea prevederilor privind acordarea repausului săptămânal sau cele referitoare la munca de noapte; aplicarea unor condiții arbitrare privind răspunderea patrimonială a salariaților sau cu privire la reținerile salariale³⁵ etc. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul respectiv a fost declarat constituțional pe motivul că el „are ca scop protejarea drepturilor salariaților în fața eventualelor abuzuri ale angajatorului³²”.

Așadar, art. 11 conține o interdicție extrem de importantă – măsură de protecție a salariaților, conform căreia clauzele contractuale trebuie să fie în concordanță cu legea, iar drepturile salariaților să fie cel puțin egale cu cele stabilite prin diverse acte normative ori prin contractele colective de muncă.

De pildă, prin contractul individual de muncă nu poate fi negociat un salariu inferior salariului minim brut pe țară, stabilit de Guvern prin hotărâre sau de partenerii sociali prin contractul colectiv de muncă aplicabil. Regula funcționează, de asemenea, și în ceea ce privește durata concediului de odihnă ori cuantumul indemnizației de concediu etc.

Contractul colectiv de muncă guvernează nu numai contractele individuale de muncă încheiate ulterior intrării sale în vigoare, ci și pe cele existente deja. Mai mult, contractele individuale încheiate sau modificate

în baza unui contract colectiv rămân în vigoare, inclusiv în ceea ce privește clauzele salariale, și după încetarea acestuia³³.[... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Acest articol trebuie coroborat cu art. 132 alin. (4) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social care prevede: „Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile” (a se vedea Comentariul la acest articol).

2.

Principiul protecției salariaților se concretizează în această normă care are un caracter imperativ și care trebuie respectată de părți la încheiere contractului individual de muncă, respectiv să nu fie stabilite clauze contrare sau drepturi sub nivelul minim consacrat fie prin act normativ, fie prin contractul colectiv de muncă aplicabil. Dacă prin contractul colectiv de muncă aplicabil s-a negociat un plafon al drepturilor acordate salariaților superior celui stabilit prin act normativ, părțile trebuie să respecte plafonul stabilit prin acest contract colectiv. Așadar, părțile nu se conformează acestei obligații imperative în ipoteza în care respectă doar norma legală, iar nu și pe cea negociată colectiv, dacă sunt diferite.[... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol¹⁸⁷ stabilește interdicția includerii în contractul individual de muncă a unor prevederi sau clauze care să aibă în vedere drepturi sub nivelul minim stabilit prin diverse acte normative sau, după caz, prin contractele colective de muncă aplicabile¹⁸⁸.

Sunt nule și nu pot produce efecte clauzele prin care se stabilește un salariu minim brut pe țară mai mic decât cel stabilit prin hotărâre de Guvern sau, eventual, prin contractul colectiv de muncă aplicabil; stabilirea unui număr de zile de concediu de odihnă mai mic decât cel prevăzut de Codul muncii; stabilirea unui spor pentru orele suplimentare, orele lucrate pe timp de noapte sau pentru vechimea în muncă¹⁸⁹ sub minimul prevăzut de lege; aplicarea unei interdicții de a desfășura activități aflate în concurență cu activitatea fostului angajator pentru o perioadă mai mare de 2 ani; includerea unor interdicții ale salariatului privind încetarea contractului individual de muncă prin demisie; nerespectarea prevederilor privind acordarea repausului săptămânal sau cele referitoare la munca de noapte; aplicarea unor condiții arbitrare privind răspunderea patrimonială a salariaților sau cu privire la reținerile salariale¹⁹⁰ etc.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 12

(1)Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2)Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Curtea Constituțională

1.

Este dreptul exclusiv al legiuitorului de a stabili condițiile cerute în vederea încheierii unui contract, indiferent de natura acestuia. (Dec. nr. 383 din 23/2011, M. Of. nr. 281/2011; Dec. nr. 1.237/2011, M. Of. nr. 819/2011)

2.

„Contractul individual de muncă este convenția prin care se materializează voința angajatorului și a viitorului salariat de a intra într-un raport juridic de muncă. În această convenție, negociată și liber consimțită, sunt prevăzute, în limitele stabilite de legislație și de contractele colective de muncă, toate elementele necesare pentru cunoașterea condițiilor de desfășurare și de încetare a raportului de muncă, drepturile, obligațiile și răspunderile ambelor părți”. (Dec. nr. 448/2005, M. Of. nr. 872/2005; Dec. nr. 1.237/2011, M. Of. nr. 819/2011)

3.

Legiuitorul are obligația pozitivă de a prevedea și crea cadrul legal necesar în care să se desfășoare raporturile de muncă. Un element al acestui cadru legal este reprezentat chiar de obligația impusă celor doi cocontractanți – angajator și angajat – de a încheia contractele individuale de muncă pe durată nedeterminată, derogarea de la această obligație putând interveni doar în condițiile art. 12 alin. (2) și art. 82-87 din Codul muncii. (Dec. nr. 1.237/2011, M. Of. nr. 819/2011).[... citește mai departe \(1-9\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Textul, ca măsură legală de protecție socială³⁸ și economică a salariatului, instituie regula potrivit căreia contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Aceasta regulă are scopul de a garanta stabilitatea raporturilor de muncă și „nu afectează nici interesele angajatorului, asigurându-se astfel o mai bună planificare și organizare a muncii, o modelare și perfecționare a calificării personalului.”³⁹.

Prin excepție, Codul muncii stabilește că un contract individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată, în cazurile limitativ prevăzute de lege, dar nu mai mult de 36 de luni sau, în cazul în care contractul se încheie pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, până la momentul încetării motivelor care au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată numai dacă se încadrează în situațiile/ipotezele reglementate de Codul muncii și de legile speciale⁴⁰. Încheierea în decursul unor ani la rând – peste limita legală maxim admisă – a mai multor contracte pe durată determinată între aceleași părți, pentru același post, „demonstrează natura permanentă a postului în cauză, așa cum rezultă din fișa postului în cauză și din statul de funcții.”⁴¹... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul instituie *regula* potrivit căreia *contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată* și doar ca excepție se poate încheia pe durată determinată, numai în situațiile expres prevăzute de lege.

Durata nedeterminată a contractului nu afectează interesele salariatului ci, dimpotrivă, constituie o măsură de protecție a lui, având menirea de a asigura dreptul la stabilitate în muncă. De asemenea, nu afectează nici interesele angajatorului, asigurându-se astfel o mai bună planificare și organizare a muncii, o modelare și perfecționare a calificării personalului.

În Rezoluția Parlamentului European din 29 noiembrie 2007 privind principiile comune de flexisecuritate (2007/2209/INI)³⁵ s-a solicitat ca orice politică comunitară de ocupare a forței de muncă să se orienteze și în viitor după modelul tradițional al contractului pe perioadă nedeterminată, care constituie baza sistemelor de securitate socială în țările membre³⁶... [citeste mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

În scopul respectării principiului protecției salariaților și al stabilității la locul de muncă, textul legal stabilește regula duratei nedeterminate a contractului individual de muncă și excepția, durata determinată a acestuia. Contractul de muncă pe durată determinată se poate încheia numai cu respectarea ipotezelor și a condițiilor de încheiere, prevăzute de art. 82-87 C. mun. (a se vedea Comentariile la aceste articole). Încheierea contractului pe durată determinată în alte situații decât cele prevăzute de Cod nu atrage nulitatea întregului contract, ci doar a clauzei privind durata acestuia.

Clauza privind durata contractului este una esențială, obligatorie în contract.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Textul, ca măsură legală de protecție socială¹⁹³ și economică a salariatului, instituie regula potrivit căreia contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Aceasta regulă are scopul de a garanta stabilitatea raporturilor de muncă și „nu afectează nici interesele angajatorului, asigurându-se astfel o mai bună planificare și organizare a muncii, o modelare și perfecționare a calificării personalului.”¹⁹⁴.

Prin excepție¹⁹⁵, Codul muncii stabilește că un contract individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată, în cazurile limitativ prevăzute de lege, dar nu mai mult de 36 de luni sau, în cazul în care contractul se încheie pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, până la momentul încetării motivelor care au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 13

- (1)** Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.
- (2)** Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul 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.
- (3)** Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

~~(4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă.~~

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor care beneficiază de tutelă specială este interzisă.

▶ (la data 18-aug-2022 Art. 13, alin. (4) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 12, punctul 1. din capitolul III din Legea 140/2022)

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

1.

Față de modul în care funcționează capacitatea minorului de 15 ani de a încheia contract individual de muncă, se poate considera că între 15 și 16 ani, capacitatea de muncă a minorului este restrânsă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 55-56)

2.

Capacitatea de muncă a unei persoane, atâta vreme cât avizul medical prealabil constată aptitudinea fizică și psihică a celui tânăr de a munci, este deplină, fără a fi nicidecum influențată de încuviințarea părinților. Încuviințarea părinților este necesară numai la momentul încheierii contractului. Având în vedere caracterul *intuitu personae* al contractului de muncă, cel puțin în ce privește situația salariatului, prestarea muncii trebuie exercitată exclusiv de către salariatul minor, fără nici o influențare din partea părinților. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 56)

3. ... citește mai departe (1-16)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Spre deosebire de dreptul comun, care stabilește dobândirea capacității de exercițiu deplină începând cu vârsta de 18 ani, Codul muncii permite persoanei fizice care a împlinit vârsta de 16 ani să încheie un contract individual de muncă.

Prin excepție, persoana fizică poate dobândi calitatea de salariat începând cu vârsta de 15 ani, însă numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, cu luarea în considerare a dezvoltării fizice, a aptitudinilor și cunoștințelor sale, fără a fi periclitată sănătatea acesteia. O situație specială este prevăzută în Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, care stabilește că pot încheia contracte de ucenicie doar tinerii care au împlinit vârsta de 16 ani⁴².

Pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu vârsta între 16 și 18 ani, H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă⁴³ stabilește că aceștia pot desfășura doar *munci ușoare*, care nu pot prejudicia securitatea, sănătatea sau dezvoltarea copilului și nu sunt de natură să prejudicieze frecvența școlară. ... citește mai departe (-)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Rezultă din acest text că persoana fizică dobândește capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă la *împlinirea vârstei de 16 ani* (spre deosebire de dreptul comun unde capacitatea de exercițiu deplină se dobândește la 18 ani, și în anumite condiții, capacitatea de exercițiu anticipată la 16 ani³⁷).

Se prezumă că la vârsta de 16 ani omul are maturitatea fizică și psihică suficient de dezvoltată pentru a intra într-un raport de muncă, maturitate fizică ce-i permite să muncească, să-și angajeze forța de muncă în schimbul unui salariu, iar cea psihică care-i îngăduie, ca urmare a unui discernământ suficient de dezvoltat, să se conducă singur în viața juridică, să încheie un contract individual de muncă, să-și asume drepturile și obligațiile pe care acest contract le presupune.

Începând cu vârsta de 15 ani și până la 16 ani, legea recunoaște persoanei o capacitate biologică de muncă parțială, ceea ce determină recunoașterea *capacității restrânse de a se încadra în muncă*³⁸. Încadrarea tinerilor sub 16 ani se poate face numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională. ... citește mai departe (-)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Regulile privind capacitatea juridică a salariatului se aplică cu privire la toate tipurile de contracte individuale de muncă.

1.

Pentru a fi aplicat în mod corect, art. 13 C. mun. trebuie coroborat cu art. 49 alin. (4) din Constituție, art. 42 și 43 C. civ., art. 5 din H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (publicată în M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007), H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități

remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling (publicată în M. Of. nr. 115 din 13 februarie 2015).

2.

Din coroborarea acestor texte decurg următoarele:

— până la vârsta de 15 ani este interzisă încheierea oricărui tip de contract individual de muncă (dar, dacă are sub 14 ani, minorul poate încheia un contract civil pentru acele activități permise de lege);
— între 15-16 ani este permisă încheierea unui contract individual de muncă numai cu acordul părinților sau reprezentanților legali și cu respectarea condițiilor legale de muncă, independent dacă să află într-o formă de școlarizare obligatorie sau este analfabet;... [citeste mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Spre deosebire de dreptul comun, care stabilește dobândirea capacității de exercițiu deplină începând cu vârsta de 18 ani, Codul muncii permite persoanei fizice care a împlinit vârsta de 16 ani să încheie un contract individual de muncă.

Prin excepție, persoana fizică poate dobândi calitatea de salariat începând cu vârsta de 15 ani, însă numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, cu luarea în considerare a dezvoltării fizice, a aptitudinilor și cunoștințelor sale, fără a fi periclitată sănătatea acesteia. O situație specială este prevăzută în Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, care stabilește că pot încheia contracte de ucenicie doar tinerii care au împlinit vârsta de 16 ani¹⁹⁸.

Pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu vârsta între 16 și 18 ani, H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă¹⁹⁹ stabilește că aceștia pot desfășura doar *munci ușoare*, care nu pot prejudicia securitatea, sănătatea sau dezvoltarea copilului și nu sunt de natură să prejudicieze frecvența școlară... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■Art. 14

(1)În sensul prezentului cod, prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.

(2)Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.

(3)Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

1.

A intrat în puterea lucrului judecat faptul că reclamantul, în pofida art. 16 din Codul muncii adoptat prin Legea nr. 53/2003, a primit la muncă pe numitul C.D. fără încheierea unui contract individual de muncă.

În speță însă pot fi făcute aprecieri asupra măsurii impuse de intimat prin procesul verbal de constatare, anume aceea de a remedia deficiențele constatate având în vedere dispozițiile art. 16 alin. (1) și art. 14 din Codul muncii, adică de a încheia numitului C.D. contract individual de muncă.

Pentru încheierea contractului individual de muncă este necesar ca ambele părți să își dea consimțământul și să își însușească înscrisul în modalitatea prevăzută de lege.

Consimțământul reprezintă manifestarea de voință a persoanei pentru încheierea actului juridic și nu poate fi presupus la o persoană decedată ori dat de către moștenitori.

În condițiile din speță în care persoana pe care intimatul a apreciat-o a fi fost angajată fără contract individual de muncă nu mai este în viață la momentul la care ITM a impus angajatorului să încheie contractul de muncă, măsura intimatului nu poate fi dusă la îndeplinire în mod legal. (*C. Ap. Pitești, s. a II-a civ., de cont. adm. și fisc., dec. nr. 1339/R-Cont din 19 martie 2014*)... [citeste mai departe \(1-7\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În funcție de calitatea persoanei angajatorului (persoană fizică sau juridică), momentul de la care aceasta poate să angajeze forță de muncă în baza unui contract individual de muncă este:

- pentru persoana juridică, la dobândirea personalității juridice (prin înmatricularea în Registrul Comerțului, înscrierea în Registrul Asociațiilor și Fundațiilor, primirea unor autorizații de funcționare din partea instituțiilor statului etc.);

- pentru persoana fizică, la împlinirea vârstei de 18 ani, moment de la care aceasta dobândește capacitatea

juridică pentru a încheia contract individual de muncă în calitate de angajator.

Întreprinzătorul persoană fizică, pentru organizarea și exploatarea întreprinderii sale, în calitate de angajator persoană fizică, poate angaja terțe persoane cu contract individual de muncă, poate colabora cu alte persoane fizice autorizate, cu alți întreprinzători persoane fizice titulari ai unor întreprinderi individuale, cu reprezentanți ai unor întreprinderi familiale ori cu alte persoane juridice (art. 24 din O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale⁴⁵).[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În alin. (1) este definit *angajatorul*, adică persoana juridică (în primul rând), precum și persoana fizică ce angajează forță de muncă salariată.

Alineatele (2) și (3) stabilesc momentul de la care o persoană poate avea calitatea de angajator și anume, după caz:

- momentul dobândirii personalității juridice;
- momentul dobândirii capacității de exercițiu.

În ceea ce privește persoana juridică – subiect colectiv de drept –, aceasta dobândește personalitate juridică, rezultat al înființării sale, prin actul de dispoziție al organului competent, după caz, de înființare etc. De pildă, societățile devin persoane juridice de la data înmatriculării (înregistrării) în Registrul comerțului, iar asociațiile și fundațiile de la data înscrierii în Registrul asociațiilor și fundațiilor etc.

Există o sferă diversă de persoane juridice care au calitatea de angajatori: societățile de toate categoriile (de producție, de prestări servicii, bancare, agricole), companii și societăți naționale, autorități și instituții publice, alte unități bugetare (școli, licee, unități sanitare etc.), întreprinderi sociale (reglementate de Legea nr. 219/2015 privind economia socială) etc.[... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Contractele individuale de muncă se încheie de regulă, cu o persoană juridică denumită angajator.

Contractele individuale de muncă se încheie pentru angajatorii, persoane juridice, în funcție de situația concretă, de către organul sau persoana îndreptățită, legal, să reprezinte. Astfel,

- în cazul societăților pe acțiuni, contractele individuale de muncă sunt încheiate de președintele consiliului de administrație, administratorul unic, directorul sau președintele directoratului dacă li s-a delegat această atribuție, conform art. 143 din Legea nr. 31/1990 privind societățile;
- în cazul societăților în nume colectiv, în comandită simplă și cu răspundere limitată, contractele se încheie fie de consiliul de administrație/administratorul unic, fie de directorii salariați care au primit această delegare din partea consiliului;
- în cazul societăților/companiilor naționale, al societăților la care statul sau o autoritate publică este acționar majoritar, competența de încheierea a contractelor individuale de muncă revine administratorului unic sau președintelui consiliului de administrație;[... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

În funcție de calitatea persoanei angajatorului (persoană fizică sau juridică), momentul de la care aceasta poate să angajeze forță de muncă în baza unui contract individual de muncă este:

- pentru persoana juridică, la dobândirea personalității juridice (prin înmatricularea în Registrul Comerțului, înscrierea în Registrul Asociațiilor și Fundațiilor, primirea unor autorizații de funcționare din partea instituțiilor statului etc.);
- pentru persoana fizică, la împlinirea vârstei de 18 ani, moment la care dobândește capacitate deplină de exercițiu, aceasta dobândește și capacitatea juridică pentru a încheia contract individual de muncă în calitate de angajator.

Întreprinzătorul persoană fizică, pentru organizarea și exploatarea întreprinderii sale, în calitate de angajator persoană fizică, poate angaja terțe persoane cu contract individual de muncă, poate colabora cu alte persoane fizice autorizate, cu alți întreprinzători persoane fizice titulari ai unor întreprinderi individuale, cu reprezentanți ai unor întreprinderi familiale ori cu alte persoane juridice (art. 24 din O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale²⁰¹).[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 15**

Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Condițiile de validitate ale contractului individual de muncă

1.

Ca orice contract, și contractul individual de muncă presupune îndeplinirea celor patru condiții generale de validitate: capacitatea părților, consimțământul, obiectul și cauza. (Sanda Ghimpu, I. Tr. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii, tratat, vol. I*, Ed. științifică și enciclopedică, București, 1978, p. 194-196)

Cauza contractului

2.

Articolul 15 C. muncii face referire expresă la cauza contractului. Dacă pentru salariat scopul principal al încheierii contractului individual de muncă este reprezentat de obținerea salariului, pentru angajator scopul încheierii contractului este reprezentat de prestarea activității de către salariatul său. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 71)

Obiectul contractului... [citește mai departe \(1-9\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Textul stabilește natura clauzelor contractului individual de muncă, precum și cea a prestațiilor părților contractului individual de muncă. Scopul general al stabilirii și derulării raporturilor de muncă între salariat și angajator este acela al obținerii unor venituri (de natură salarială) ca urmare a prestării de către salariat a unei activități permise de lege.

Articolul 1.235 din Codul civil stabilește natura cauzei/motivul care determină fiecare parte să încheie un contract civil (și implicit, un contract individual sau colectiv de muncă). Atât la încheierea contractului individual de muncă⁴⁷, cât și pe parcursul derulării efectelor acestuia, cauza nu trebuie să fie ilicită („contrară legii și ordinii publice”) și nici imorală („contrară bunelor moravuri”). Contractul individual de muncă poate avea o cauză ilicită și în situația în care o parte, sau ambele părți, recurg la încheierea unui contract individual de muncă „pentru a eluda aplicarea unei norme legale imperative.” (art. 1237 din Codul civil privind fraudă la lege)... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Pentru validitatea contractului este necesar ca obiectul să fie *determinat, licit și moral* (să fie în concordanță cu legea și morala).

Prestarea muncii de către salariat, ca obiect al contractului, trebuie să fie posibil de executat în condiții licite. Un contract de muncă care ar avea drept obiect prestarea unei munci prohibite de lege (care ar atinge grav morala sau ordinea publică) va fi lovit de nulitate absolută.

Potrivit Codului civil, validitatea contractului este condiționată de caracterul licit și moral al cauzei. Aceasta este ilicită când este contrară legii și ordinii publice; este imorală când este contrară bunelor moravuri (art. 1236). Desigur că pentru aprecierea interdicției vizate de art. 15 este necesar ca acea muncă sau activitate contrară legii trebuie prevăzută ca atare în contractul individual de muncă, în fișa postului sau dintr-o altă anexă a lui.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Potrivit art. 1236 C. civ., contractul este valabil dacă are o cauză licită și morală. Causa devine ilicită când este contrară normelor legale și ordinii publice și este imorală când este contrară bunelor moravuri.

Contractul individual de muncă este lovit de nulitate absolută dacă este încheiat pentru prestarea unei munci ilicite sau imorale (cum ar fi, trafic de stupefiante, trafic de persoane, comercializarea unor produse interzise etc.).

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Textul stabilește natura clauzelor contractului individual de muncă, precum și cea a prestațiilor părților contractului individual de muncă. Scopul general al stabilirii și derulării raporturilor de muncă între salariat și angajator este acela al obținerii unor venituri (de natură salarială) ca urmare a prestării de către salariat a unei activități permise de lege²⁰³.

Articolul 1.235 din Codul civil stabilește natura cauzei/motivul care determină fiecare parte să încheie un contract civil (și, implicit, un contract individual sau colectiv de muncă). Atât la încheierea contractului individual de muncă²⁰⁴, cât și pe parcursul derulării efectelor acestuia, cauza nu trebuie să fie ilicită („contrară legii și ordinii publice”) și nici imorală („contrară bunelor moravuri”). Contractul individual de muncă poate avea o cauză ilicită și în situația în care o parte, sau ambele părți, recurg la încheierea unui

contract individual de muncă "pentru a eluda aplicarea unei norme legale imperative." (art. 1237 din Codul civil privind fraudă la lege)... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 15¹**

În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

~~a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității;~~

a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

► (la data 13-apr-2018 Art. 15¹, litera A. din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 1. din [Legea 88/2018](#))

~~b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;~~

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

► (la data 13-apr-2018 Art. 15¹, litera B. din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 1. din [Legea 88/2018](#))

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;

~~d) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.~~

► (la data 07-aug-2017 Art. 15 din titlul II, capitolul I completat de Art. I, punctul 1. din [Ordonanța urgentă 53/2017](#))

d) primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c).

► (la data 05-oct-2021 Art. 15¹, litera D. din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 1. din [Ordonanța urgentă 117/2021](#))

1.

Ca intenție principală, prin O.U.G. nr. 53/2017 legiuitorul a urmărit să definească „munca nedeclarată” și să completeze normele legale referitoare la răspunderea angajatorului și la îmbunătățirea sistemului sancționator în acest domeniu.

O definiție legală a „muncii nedeclarate” – care ar fi putut fi nedeclararea către autorități a situației juridice reale în baza căreia se prestează munca și/sau a întregii activități a salariatului sau a remunerării sale – nu s-a realizat prin art. 15¹ (nou introdus în Codul muncii). Dar, s-au precizat, conceptual, situațiile care constituie muncă nedeclarată. Argumentele au constatat în gravitatea, ca atare, a „muncii nedeclarate”, ca fenomen ilegal și în impulsul dat de Platforma europeană pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate (Decizia U.E. 2016/344 a Parlamentului European și a Consiliului din 9 martie 2016).

În legătură cu situațiile care au fost reglementate legal, câteva mențiuni apar ca necesare: [... citește mai departe \(1-1\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Reglementată expres prin completările aduse Codului muncii de O.U.G. nr. 53/2017²⁰⁶, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 88/2018²⁰⁷, munca nedeclarată reprezintă orice activitate dependentă remunerată care, deși este legală în ceea ce privește natura sa, nu este declarată sau este declarată parțial autorităților publice. Activitatea astfel prestată se realizează fie în baza înțelegerii dintre beneficiarul muncii, persoana fizică sau juridică, și o persoană fizică, fie prin acceptarea, tacită ori expresă, a prestării unei munci fără semnarea unui contract individual de muncă.

Persoana fizică care prestează munca nedeclarată (munca la „negru”) sau parțial declarată (munca la „gri”) prezintă o serie de dezavantaje socio-economice²⁰⁸. Astfel, aceasta nu are siguranța remunerării corespunzătoare a muncii prestate, în sensul că nu beneficiază de salariul minim pe economie, sporuri salariale determinate de vechime, condiții de muncă; nu are dreptul la concediul legal de odihnă plătit sau alte concedii legal reglementate pentru evenimente deosebite (căsătorie, deces, nașterea unui copil în familie, pentru studii etc.); nu este asigurat pentru riscuri previzibile și imprevizibile (pentru invaliditate, diferite accidente sau boli, maternitate, bătrânețe sau deces); nu are dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii, boli profesionale și accidente de muncă; nu beneficiază de prestații și asistență pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă (indemnizația pentru trecerea temporară în altă muncă, indemnizația pentru reducerea timpului de muncă și pentru carantină, tratament balnear gratuit sau parțial gratuit și reabilitare profesională); nu beneficiază de indemnizația pentru maternitate sau, după caz, paternitate (concediu pre și post natal), precum și pentru creșterea copilului sau îngrijirea copilului bolnav; nu beneficiază de pensie de limită de vârstă, anticipată, anticipată parțial, de invaliditate sau de urmaș; nu se bucură de drepturile protective privind securitatea și sănătatea în muncă, de echipament de lucru și protecție și alimentație antidot la care ar avea dreptul în funcție de specificul activității; nu beneficiază de șomaj și indemnizație de sprijin; nu se bucură de protecția legală a femeilor și copiilor; nu poate exercita drepturile colective constituționale (dreptul la asociere în sindicate, la negocierea contractului colectiv de muncă) etc. [... citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **Art. 15²**

În sensul prezentei legi, muncă subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.

► (la data 05-oct-2021 Art. 15¹ din titlul II, capitolul I completat de Art. I, punctul 2. din [Ordonanta urgenta 117/2021](#))

▣ **Art. 16**

~~(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.~~

► (la data 10-feb-2017 Art. 16, alin. (1) din titlul II, capitolul I a se vedea referinte de aplicare din [Decizia 37/2016](#))

~~(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.~~

~~(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.~~

~~(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.~~

~~(5) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.~~

~~(6) Fac excepție de la prevederile alin. (5) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.~~

► (la data 25-ian-2015 Art. 16, alin. (4) din titlul II, capitolul I completat de Art. I, punctul 1. din [Legea 12/2015](#))

▣ **Art. 16**

~~(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de~~

~~către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.~~

~~(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.~~

~~ (la data 13-apr-2018 Art. 16, alin. (1) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 2. din Legea 88/2018)~~

~~(1¹) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract, după caz, semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.~~

~~(1¹) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.~~

~~ (la data 25-iul-2021 Art. 16, alin. (1¹) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 2. din Legea 208/2021)~~

~~(1²) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.~~

~~(1²) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil,~~

~~potrivit~~

~~legii.~~

~~ (la data 25-iul-2021 Art. 16, alin. (1²) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 2. din Legea 208/2021)~~

~~(1³) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.~~

~~(1³) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de~~

muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

▶(la data 25-iul-2021 Art. 16, alin. (1³) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 2. din Legea 208/2021)

~~(1⁴) Forma scrisă a înscrisurilor cerute de prezenta lege se consideră îndeplinită și dacă înscrisul este întocmit în formă electronică și este semnat cu semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, în condițiile legii.~~

▶(la data 25-iul-2021 Art. 16, alin. (1⁴) din titlul II, capitolul I abrogat de Art. 1, punctul 3. din Legea 208/2021)

~~(1⁵) În raporturile angajatorului cu instituțiile publice, la întocmirea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă, angajatorul poate utiliza semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat.~~

▶(la data 25-iul-2021 Art. 16, alin. (1⁵) din titlul II, capitolul I abrogat de Art. 1, punctul 3. din Legea 208/2021)

~~(1⁶) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz.~~

(1⁶) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

▶(la data 25-iul-2021 Art. 16, alin. (1⁶) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 4. din Legea 208/2021)

~~(1⁷) La încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică avansată sau calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat.~~

▶(la data 06-mai-2021 Art. 16, alin. (1) din titlul II, capitolul I completat de Art. I, punctul 1. din Ordonanța urgentă 36/2021)

(1⁷) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi.

▶(la data 25-iul-2021 Art. 16, alin. (1⁷) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 4. din Legea 208/2021)

(1⁸)Organele de control competente au obligația de a accepta, pentru verificare și control, contractele individuale de muncă și actele adiționale, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, potrivit legii, fără a le solicita și în format letric. La solicitarea acestora, documentele încheiate cu semnătura electronică pot fi transmise în format electronic și anterior efectuării controlului.

►(la data 25-iul-2021 Art. 16, alin. (1[^]7) din titlul II, capitolul I completat de Art. 1, punctul 5. din Legea 208/2021)

~~(2)Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.~~

(2)Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

►(la data 13-apr-2018 Art. 16, alin. (2) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 2. din Legea 88/2018)

(3)Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4)Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

(5)Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(6)Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(7)Fac excepție de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.

►(la data 07-aug-2017 Art. 16 din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 2. din Ordonanta urgenta 53/2017)

CJUE

1.

Articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării unei entități federate a unui stat membru, precum cea în discuție în litigiul principal, care impune oricărui angajator cu sediul permanent pe teritoriul acestei entități să redacteze contractele de muncă cu caracter transfrontalier exclusiv în limba oficială a entității federate respective, sub sancțiunea nulității, care poate fi invocată din oficiu de instanță. (cauza C-202/11, www.curia.eu)

Curtea Constituțională

2.

Forma scrisă a contractului individual de muncă reprezintă o garanție esențială a respectării drepturilor și obligațiilor asumate prin contract. (Dec. nr. 383/2011, M. Of. nr. 281/2011; Dec. nr. 662/2011, M. Of. nr. 532/2011)

3.

Existența contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar și atitudinea incorectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă asigură atât cunoașterea, cât și exercitarea obligațiilor legale ce le revin celor care folosesc forță de muncă salarială. (Dec. nr. 383/2011, M. Of. nr. 281/2011; Dec. nr. 662/2011, M. Of. nr. 532/2011).**... citește mai departe (1-32)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

1.

Situația identificării la locul de muncă a unor persoane străine de activitatea desfășurată

Un alt aspect ce trebuie tratat este situația identificării la locul de muncă a unor persoane străine de

activitatea desfășurată. Prezența acestora poate fi calificată drept dovadă a prestării de muncă fără contract individual de muncă.

Aceasta a fost situația identificată prin *decizia civilă nr. 105/2014 de către Tribunalul Timiș¹*, în cauza respectivă activitatea unei angajate fiind prestată, în mod temporar, de către fiul său. Instanța de control judiciar a reținut următoarele:

Astfel, prin procesul-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor seria TM (...) coroborat cu procesul-verbal de control (...), agenții constatatori din cadrul I.T.M. Timiș au reținut că, în data de 19.01.2012, în urma controlului efectuat la punctul de lucru al societății petente, a fost identificat B.S.L. prestând activitate, fără a avea încheiat și semnat un contract individual de muncă în formă scrisă. [... citește mai departe \(1-8\)](#)

DINESCU Adrian Gabriel, Legislatia contravențiilor. Comentarii, doctrina și jurisprudența din 01-aug-2016, Hamangiu

Contractul individual de muncă este convenția care stabilește un raport juridic de muncă pe baza voinței angajatorului și a salariatului. Odată încheiat contractul individual de muncă, fără nicio altă formalitate, devin aplicabile atât prevederile legislației muncii, cât și, după caz, ale contractului colectiv de muncă. Pentru protecția socială a salariatului și evitarea abuzurilor angajatorilor de a folosi forță de muncă fără forme legale⁴⁹, Codul muncii impune forma scrisă a contractului individual de muncă, anterior începerii oricărui tip de activități, chiar dacă acestea ar fi avute în vedere pentru verificarea aptitudinilor salariatului. Acest din urmă lucru poate fi realizat pe durata perioadei de probă, doar în baza contractului individual de muncă încheiat în mod valabil.

Cât privește limba în care se încheie contractul individual de muncă, aceasta, de regulă, este limba română. De observat că nerespectarea acestei forme nu atrage nulitatea contractului individual de muncă, însă, având în vedere că limba oficială în fața tuturor autorităților publice este limba română, la dosarul de personal al salariatului trebuie să existe o traducere legalizată a contractului individual de muncă, pentru a da posibilitatea reprezentanților instituțiilor statului să efectueze verificările necesare. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Prin Legea nr. 40/2011, de modificare a art. 16 [alin. (1)] C. m., a fost schimbată radical optica privind natura juridică a formei contractului individual de muncă; condiția de probă (*ad probationem*) a fost transformată în una de validitate (*ad validitatem*).

Această nouă cerință este însușită de Curtea Constituțională, care o motivează astfel: „*Schimbarea opticii legiuitorului în sensul ca forma scrisă să fie o cerință ad validitatem a contractului individual de muncă nu poate duce în niciun caz la concluzia potrivit căreia statul a creat un dezechilibru între părțile cocontractante. Este dreptul exclusiv al legiuitorului de a stabili condițiile cerute în vederea încheierii unui contract indiferent de natura acestuia. Această competență a legiuitorului trebuie corelată cu faptul că stabilirea în materie de contracte a unor excepții de la principiul consensualismului prevăzut de art. 942 C. civ. trebuie să fie justificată în mod obiectiv și rezonabil. Raportat la acest aspect, Curtea apreciază că încheierea în formă scrisă a contractului de muncă este justificată de combaterea unor practici ale angajatorilor prin care, profitând de faptul că forma scrisă a contractului de muncă era doar un instrumentum probationis, se sustrăgeau de la plata impozitelor și taxelor datorate bugetului de stat sau bugetului asigurărilor sociale de stat datorate prin efectul încheierii contractului de muncă. O atare conduită se reflecta negativ și în planul protecției sociale a angajatului care nu beneficia de stagiul de cotizare pentru perioadele lucrate neînregistrate de către angajator la autoritățile competente și nici de asigurare de sănătate sau socială.* [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

a) Așa cum s-a arătat, încheierea contractului individual de muncă se realizează în formă scrisă *ad probationem*. Ca urmare, neîncheierea contractului în formă scrisă nu antrenează nulitatea (a se vedea *Comentariul* la art. 8). Angajatorul este obligat să încheie contractul în forma scrisă sub sancțiunea amenzii contravenționale [art. 260 alin. (1) lit. e) din Cod]. Și persoana fizică prestatoare de muncă fără a avea încheiat un contract individual de muncă răspunde contravențional [art. 260 alin. (1) lit. f) din Cod].

b) Contractul individual de muncă se încheie în baza acordului părților. Consimțământul trebuie să fie neechivoc, să exprime dorința părților de a produce efecte juridice, să fie exteriorizat și să nu fie viciat. Eroarea, dolul, violența, dar, posibil, și leziunea pot afecta consimțământul părților la încheierea contractului. Existența unui viciu de consimțământ antrenează nulitatea relativă a contractului respectiv. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

Contractul individual de muncă este convenția care stabilește un raport juridic de muncă pe baza voinței angajatorului și a salariatului. Odată încheiat contractul individual de muncă, fără nicio altă formalitate, devin aplicabile atât prevederile legislației muncii, cât și, după caz, ale contractului colectiv de muncă. Pentru protecția socială a salariatului și evitarea abuzurilor angajatorilor de a folosi forță de muncă fără forme legale²¹⁴, Codul muncii impune forma scrisă a contractului individual de muncă, anterior începerii oricărui tip de activități, chiar dacă acestea ar fi avute în vedere pentru verificarea aptitudinilor salariatului. Acest din urmă lucru poate fi realizat pe durata perioadei de probă, doar în baza contractului individual de muncă încheiat în mod valabil.

Cât privește limba în care se încheie contractul individual de muncă, aceasta, de regulă, este limba română. De observat că nerespectarea acestei forme nu atrage nulitatea contractului individual de muncă, însă, având în vedere că limba oficială în fața tuturor autorităților publice este limba română, la dosarul de personal al salariatului trebuie să existe o traducere legalizată a contractului individual de muncă, pentru a da posibilitatea reprezentanților instituțiilor statului să efectueze verificările corespunzătoare în condiții optime. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 16¹

(1)În sensul art. 16 alin. (4), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

(2)Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

(la data 13-apr-2018 Art. 16 din titlul II, capitolul I completat de Art. 1, punctul 3. din [Legea 88/2018](#))

Acest articol a fost introdus prin Legea nr. 88/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

Alineatul 1 aduce, în mod necesar, definirea locului muncii, în condițiile în care, anterior apariției Legii nr. 88/2018, pentru interpretarea și definirea locului muncii, ca element esențial al derulării raporturilor de muncă, se făceau trimiteri la dispozițiile altor acte normative și chiar la Dicționarul explicativ al limbii române²²⁴.

Pentru determinarea locului de muncă este necesar a fi verificată îndeplinirea a două condiții cumulative: salariatul să desfășoare o activitate pentru și în subordinea angajatorului, și, cumulativ, acest lucru să se realizeze într-un spațiu amenajat și pus la dispoziție direct de către angajator sau de către colaboratorii ori clienții acestuia. Față de înțelesul noțiunii de perimetru („linie închisă care mărginește o suprafață”), noțiunea de spațiu („limitele între care se desfășoară o acțiune”) este mai adecvată realității și modului în care lucrătorii își desfășoară activitatea potrivit indicațiilor și dispozițiilor date de către angajatori, mai ales în situația detașării, delegărilor sau mobilității²²⁵. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 17

(1)Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2)Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

☐**(3)** Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;

~~**b)** locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;~~

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

☞ (la data 22-oct-2022 Art. 17, alin. (3), litera B. din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 6. din Legea 283/2022)

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

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

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

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

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

~~**k)** salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;~~

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

☞ (la data 22-oct-2022 Art. 17, alin. (3), litera K. din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 6. din Legea 283/2022)

~~**l)** durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;~~

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

☞ (la data 22-oct-2022 Art. 17, alin. (3), litera L. din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 6. din Legea 283/2022)

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

~~**n)** durata perioadei de probă;~~

n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.

☞ (la data 22-oct-2022 Art. 17, alin. (3), litera N. din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 6. din Legea 283/2022)

~~**o)** procedurile privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului;~~

☞ (la data 06-mai-2021 Art. 17, alin. (3), litera N. din titlul II, capitolul I completat de Art. I, punctul 2. din Ordonanța urgentă 36/2021)

o)procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.

 (la data 25-iul-2021 Art. 17, alin. (3), litera O. din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 6. din **Legea 208/2021**)

p)dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

q)suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

 (la data 22-oct-2022 Art. 17, alin. (3), litera O. din titlul II, capitolul I completat de Art. I, punctul 7. din **Legea 283/2022**)

~~**(4)Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.**~~

(4)Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p).

 (la data 22-oct-2022 Art. 17, alin. (4) din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 8. din **Legea 283/2022**)

~~**(5)Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.**~~

(5)Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

 (la data 07-aug-2017 Art. 17, alin. (5) din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 3. din **Ordonanta urgenta 53/2017**)

~~**(6)La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).**~~

(6)La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

 (la data 03-oct-2020 Art. 17, alin. (6) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 1. din **Legea 213/2020**)

~~**(7)Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.**~~

(7)Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

►(la data 03-oct-2020 Art. 17, alin. (7) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 1. din **Legea 213/2020**)

(8)Inspecția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, prin publicarea pe site-ul instituției.

(9)Toate informațiile menționate la art. 17 alin. (3) vor fi cuprinse în modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut la alin. (8).

►(la data 22-oct-2022 Art. 17, alin. (7) din titlul II, capitolul I completat de Art. I, punctul 9. din **Legea 283/2022**)

CJUE

1.

Rezultă din art. 2 alin. (1) din Directiva 91/533/CE că angajatorul este obligat să informeze lucrătorul cu privire la un element esențial al contractului de muncă, în virtutea căruia lucrătorul este obligat să efectueze ore suplimentare. Această informație trebuie comunicată salariatului în aceleași condiții ca și pentru elementele menționate în mod expres în art. 2 alin. (2) din această directivă. În măsura în care este cazul, ea poate lua forma unei trimiteri la dispozițiile legislative, administrative sau statutare sau la contractele colective de muncă aplicabile. (*Lange, C-350/99, 8 februarie 2001, publicată în Rec. 2001, p. I-1061, pct. 1 și 25*)

2.

Articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca un lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a unei convenții colective care reglementează raportul de muncă al acestuia să poată fi considerat a fi „cuprins în” această convenție în sensul dispoziției menționate. (*Ruben Andersen, C-306/07, 18 decembrie 2008, publicată în Rec. 2008, p. I-10279, pct. 48*)... [citește mai departe \(1-44\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol transpune Directiva Consiliului nr. 91/533/CEE din data de 14.10.1991 și stabilește că, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația să informeze persoana selectată în vederea angajării sau, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale care vor fi înscrise în contractul individual de muncă, respectiv clauzele pe care dorește să le modifice prin act adițional. Obligația de informare trebuie îndeplinită anterior semnării contractului individual de muncă sau actului adițional, neîndeplinirea, îndeplinirea necorespunzătoare sau parțială a acestei obligații dând dreptul persoanei vătămate de a solicita instanței judecătorești obligarea angajatorului la plata daunelor pentru prejudiciul material sau moral suferit.

Curtea Constituțională a României, prin Decizia nr. 659/2011⁵³, a reținut faptul că la încheierea contractului individual de muncă obligația de informare ce revine angajatorului cu privire la clauzele esențiale ale contractului „se asigură prin însăși încheierea în formă scrisă a contractului, potrivit art. 17 din Codul muncii. Spre deosebire de această situație, textele de lege criticate nu precizează forma în care angajatorul trebuie să îndeplinească obligația sa de informare pe parcursul desfășurării contractului de muncă. Astfel, angajatorul are posibilitatea de a hotărî unilateral sau în acord cu angajații, cu prilejul negocierii contractului colectiv de muncă, asupra modalității în care îi va informa pe aceștia din urmă cu privire la condițiile de muncă și la elementele care privesc desfășurarea relațiilor de muncă, asigurându-se că poate proba ulterior executarea obligației.”... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Preluând dispozițiile dreptului european (Directiva 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 esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice⁴⁵.

Față de Directiva 91/533/CEE observăm simplificarea adusă de legiuitorul român în ceea ce privește modalitatea de realizare a informării, care se justifică prin *obligativitatea formei scrise a contractului* individual de muncă [art. 16 alin. (1) și (2) C. m.] și prin regula conform căreia modificarea acestui contract *este posibilă numai prin acordul părților* [art. 41 alin. (1)].

Așadar, informarea nu este prealabilă negocierii contractului, nu are legătură cu oferta (act unilateral al angajatorului), ci aceasta (firesc) este ulterioară înțelegerii părților și ea se realizează (împlinește) la momentul semnării formularului (de contract, de act adițional), formular care consfințește învoiala părților, și care trebuie să cuprindă elementele de la art. 17 alin. (3). Prin urmare, sunt negociate și „criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului”. Dacă salariatul semnează

contractul, rezultă că este de acord cu aceste criterii și le-a însușit. Dacă nu este de acord cu criteriile (stabilite unilateral de angajator) și nu semnează contractul, este evident că între cele două părți nu se va naște raportul juridic de muncă⁴⁶. Prevederea de la alin. (5) nu are legătură cu încheierea contractului, ci cu modificarea lui pe timpul executării. Acest text vizează, a decis Curtea Constituțională⁴⁷, toate raporturile de muncă stabilite, atât în sfera privată, cât și în cea publică. Astfel, legiuitorul poate interveni în raporturile de muncă existente în mediul privat, putând modifica, de exemplu, „durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână; contractul colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului; durata perioadei de probă etc. Mai mult, legiuitorul poate modifica și cuantumul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, astfel încât, indiferent de cele consemnate în contractul individual de muncă, părțile nu pot prevedea drepturi bănești inferioare acestuia. Rezultă că această prevedere legală permite legiuitorului să își îndeplinească obligația pozitivă de a prevedea și crea cadrul legal necesar în care să se desfășoare raporturile de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Ca una dintre cerințele dreptului la informare – recunoscut salariatului de art. 39 alin. (1) lit. h) C. mun. – pentru realizarea consimțământului în deplină cunoștință de cauză, art. 17 reglementează obligația de informare de către angajator a persoanei selectate în vederea angajării cu privire la viitoarele clauze ale contractului, precum și a salariatului în ipoteza modificării clauzelor contractuale. Informarea are loc anterior încheierii contractului individual de muncă astfel încât aceasta trebuie îndeplinită față de toate persoanele selectate în vederea încadrării și indiferent dacă se va încheia sau nu contractul de muncă. Practic, obligația de informare se realizează fie prin transmiterea unui document scris care să conțină toate elementele de informare (poate fi chiar un proiect de contract individual de muncă sau de act adițional) pe marginea căruia părțile încep negocierea individuală, fie prin însăși încheierea contractului de muncă. În această din urmă variantă, alin. (2) instituie o prezumție legală cu privire la informare. În măsura în care părțile au încheiat contractul individual de muncă sau, după caz, actul adițional, se prezumă că, anterior, angajatorul și-a îndeplinit obligația de informare. [... citește mai departe \(1-12\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol transpune Directiva Consiliului nr. 91/533/CEE din data de 14.10.1991 și stabilește că, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația să informeze persoana selectată în vederea angajării sau, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale care vor fi înscrise în contractul individual de muncă, respectiv clauzele pe care dorește să le modifice prin act adițional. Obligația de informare trebuie îndeplinită anterior semnării contractului individual de muncă sau actului adițional, neîndeplinirea, îndeplinirea necorespunzătoare sau parțială a acestei obligații dând dreptul persoanei vătămate de a solicita instanței judecătorești obligarea angajatorului la plata daunelor pentru prejudiciul material sau moral suferit.

Curtea Constituțională a României, prin Decizia nr. 659/2011²²⁷, a reținut faptul că la încheierea contractului individual de muncă obligația de informare ce revine angajatorului cu privire la clauzele esențiale ale contractului „se asigură prin însăși încheierea în formă scrisă a contractului, potrivit art. 17 din Codul muncii. Spre deosebire de această situație, textele de lege criticate nu precizează forma în care angajatorul trebuie să îndeplinească obligația sa de informare pe parcursul desfășurării contractului de muncă. Astfel, angajatorul are posibilitatea de a hotărî unilateral sau în acord cu angajații, cu prilejul negocierii contractului colectiv de muncă, asupra modalității în care îi va informa pe aceștia din urmă cu privire la condițiile de muncă și la elementele care privesc desfășurarea relațiilor de muncă, asigurându-se că poate proba ulterior executarea obligației.” [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 18

▣(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la:

~~a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;~~

a) țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

►(la data 22-oct-2022 Art. 18, alin. (1), litera A. din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 10. din [Legea 283/2022](#))

- b)** moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
 - c)** prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
 - d)** condițiile de climă;
 - e)** reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
 - f)** obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
 - g)** condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.
- (2)** Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.
- (3)** Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

1.

Față de modul de redactare al textului s-ar putea considera că obligația de informare intervine ori de câte ori salariatul angajat în România de către un angajator român urmează ca în viitor să presteze activitate în străinătate. Astfel, dispozițiile art. 18 trebuie înțelese numai în corelația directă cu obligația generală impusă angajatorului în cuprinsul art. 17. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 99)

2.

În măsura în care o persoană este selectată de un angajator român urmând a i se încheia contract de muncă, dar va presta activitatea în străinătate, contractul său de muncă trebuie să cuprindă toate elementele enunțate în art. 17 alin. (2) și, suplimentar, elementele enunțate de art. 18. În schimb, dacă contractul de muncă al celui ce prestează activitate la angajatorul român se modifică, cel puțin în ce privește locul muncii, acesta urmând să-și deruleze activitatea în străinătate, el trebuie să fie informat expres cel puțin cu privire la elementele enunțate în art. 18 alin. (1). (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 99-100) [... citește mai departe \(1-7\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text completează dispozițiile art. 17, pentru situația în care persoana selectată în vederea angajării sau, după caz, salariatul, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate. Pe lângă informațiile prevăzute la art. 17 alin. 3 din Codul muncii, informarea prealabilă trebuie să facă referire și la: durata perioadei de muncă în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate; moneda în care se va efectua plata drepturilor salariale; condițiile de climă; condițiile de repatriere etc.

Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate⁵⁵ dezvoltă măsurile care trebuie luate de Guvernul României, prin autoritățile competente, prin încheierea de acorduri, înțelegeri, tratate sau convenții cu autorități publice similare din alte state, în vederea stabilirii condițiilor de protecție a cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în țările respective. Acordurile, înțelegerile, tratatele sau convențiile încheiate de Statul Român trebuie să stabilească, cel puțin, următoarele: nivelul salariului minim; durata timpului de lucru și de odihnă; condițiile generale de muncă, de protecție și de securitate a muncii; asigurarea pentru accidente de muncă sau boli profesionale, precum și pentru cele care intervin în afara procesului muncii. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul completează dispozițiile prevăzute în cel anterior (art. 17).

Este vorba de acele contracte de muncă ce presupun desfășurarea activității salariatului în străinătate.

Din acest motiv, sunt necesare și alte informații pentru ca salariatul să fie în deplină cunoștință de cauză; să cunoască în ce condiții va presta munca și va fi remunerat, cum va interveni repatrierea sa etc.

În interpretarea și aplicarea acestui text urmează să se țină seama și de dispozițiile speciale, de pildă de cele ale Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Informarea cu privire la elementele suplimentare la care se referă alin. (1) este necesară atât în situația în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate de la data încheierii contractului, cât și în cazul în care pe durata executării contractului individual de muncă, urmare a modificării sale, prin acordul părților sau prin act unilateral de către angajator, salariatului i se modifică locul muncii, urmând să presteze activitatea, pe o durată nedeterminată sau determinată, în străinătate.

2.

Dintre toate elementele de informare suplimentare față de cele prevăzute de art. 17 alin. (3), cele privind durata perioadei de muncă, moneda în care se vor plăti drepturile salariale și modalitățile de plată, prestațiile în bani și/sau în natură, altele decât cele salariale trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă sau în actul adițional la acesta. Apare ca utilă și favorabilă salariatului cuprinderea și a celorlalte elemente. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest text completează dispozițiile art. 17, pentru situația în care persoana selectată în vederea angajării sau, după caz, salariatul, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate. Pe lângă informațiile prevăzute la art. 17 alin. 3 din Codul muncii, informarea prealabilă trebuie să facă referire și la: durata perioadei de muncă în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate; moneda în care se va efectua plata drepturilor salariale; condițiile de climă; condițiile de repatriere etc.

Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate²³² dezvoltă măsurile care trebuie luate de Guvernul României, prin autoritățile competente, prin încheierea de acorduri, înțelegeri, tratate sau convenții cu autorități publice similare din alte state, în vederea stabilirii condițiilor de protecție a cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în țările respective. Acordurile, înțelegerile, tratatele sau convențiile încheiate de Statul Român trebuie să stabilească, cel puțin, următoarele: nivelul salariului minim; durata timpului de lucru și de odihnă; condițiile generale de muncă, de protecție și de securitate a muncii; asigurarea pentru accidente de muncă sau boli profesionale, precum și pentru cele care intervin în afara procesului muncii. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 19

~~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

(1)În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspecția Muncii.

(2)În cazul angajatorilor care au stabilite prin lege organe de inspecție proprii, salariatul se adresează acestora.

(3)În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, 18, 105 și 242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

[▶\(la data 22-oct-2022 Art. 19 din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 11. din Legea 283/2022 \)](#)

1.

În ceea ce privește adresa de informare, având în vedere că aceasta nu constituie un act care să producă prin el însuși efecte juridice, respectiv un act generator de drepturi și obligații, instanța urmează să respingă capătul de cerere având ca obiect anularea acestuia. Așa cum se prevede la art. 19 din Codul muncii republicat, neefectuarea informării în condițiile legii dă dreptul salariatului să sesizeze instanța pentru acordarea de despăgubiri corespunzătoare prejudiciului suferit. (*T. Gorj, s. conflicte de muncă și asigurări sociale, sent. nr. 273/2012*)

2.

Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul este în drept să acționeze la instanța competentă,

având la îndemână o acțiune în pretenții, deoarece se vor solicita despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 104-105)... [citește mai departe \(1-8\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Nerespectarea de către angajator a obligației de informare prevăzută la art. 17 și art. 18 din Codul muncii dă dreptul candidatului sau salariatului să solicite instanței de judecată competente, în termen de 30 de zile⁵⁷ de la data la care trebuia îndeplinită această obligație, despăgubiri pentru prejudiciul material sau moral suferit ca urmare a neexecutării de către angajator/potențialul angajator a obligației de informare. O asemenea solicitare trebuie să însoțească, să fie accesorie unei acțiuni concrete în pretenții, deoarece este necesar ca salariatul să prezinte un interes în promovarea unei acțiuni judecătorești. De exemplu, odată cu acțiunea prin care se solicită anularea unui act adițional, salariatul poate solicita și daune-interese pentru nerespectarea obligației de informare prealabilă.

În cazul în care a intervenit semnarea contractului individual de muncă sau a actului adițional care nu cuprinde clauzele esențiale prevăzute la art. 17 sau art. 18 din Codul muncii, termenul de 30 de zile curge de la data semnării acestuia... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul prevede consecința neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare. Se poate declanșa un conflict de muncă, cel afectat având dreptul să se adreseze instanței competente (tribunalul), solicitând acordarea de despăgubiri. Dar, condiția necesară pentru pretinderea lor o reprezintă existența unui prejudiciu, care trebuie deci dovedit de cel ce îl solicită.

Când este vorba de angajare, neîndeplinirea obligației respective este consecința neîncheierii în scris a contractului individual de muncă, iar această faptă constituie contravenție prevăzută și sancționată de art. 260 alin. (1) lit. e) C. m., după caz, infracțiune reglementată de art. 264 alin. (4) din același Cod. În cazul modificării contractului, fără întocmirea unui act adițional, are loc o modificare unilaterală (și deci nelegală) a acestuia.

Modificarea contractului fără întocmirea unui act adițional conduce la concluzia că este vorba de o modificare unilaterală impusă de angajator și deci, nelegală. Desigur că într-o atare ipoteză, salariatul nemulțumit, poate solicita nu doar despăgubiri, ci și anularea acelui act adițional... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare așa cum este stabilită la art. 17 și 18 C. mun., între angajator și persoana selectată în vederea angajării, respectiv salariat se naște un conflict individual de muncă referitor la încheierea contractului individual de muncă, respectiv la executarea acestuia.

Persoana selectată sau, după caz, salariatul pot formula o acțiune în răspundere prin care să solicite obligarea angajatorului la plata despăgubirilor corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării obligației de informare.

Termenul de 30 de zile calendaristice curge de la momentul la care angajatorul trebuia să prezinte oferta de contract individual de muncă sau, după caz, de act adițional.

2.

Acțiunea este admisibilă doar în măsura în care se dovedește existența unui prejudiciu produs din cauza neexecutării obligației angajatorului... [citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Nerespectarea de către angajator a obligației de informare prevăzută la art. 17 și art. 18 din Codul muncii dă dreptul candidatului sau salariatului să solicite instanței de judecată competente, în termen de 30 de zile²³⁴ de la data la care trebuia îndeplinită această obligație, despăgubiri pentru prejudiciul material sau moral suferit ca urmare a neexecutării de către angajator/potențialul angajator a obligației de informare. O asemenea solicitare trebuie să însoțească, să fie accesorie unei acțiuni concrete în pretenții, deoarece este necesar ca salariatul să prezinte un interes în promovarea unei acțiuni judecătorești. De exemplu, odată cu acțiunea prin care se solicită anularea unui act adițional, salariatul poate solicita și daune-interese pentru nerespectarea obligației de informare prealabilă.

În cazul în care a intervenit semnarea contractului individual de muncă sau a actului adițional care nu cuprinde clauzele esențiale prevăzute la art. 17 sau art. 18 din Codul muncii, termenul de 30 de zile curge de la data semnării acestuia... [citește mai departe \(-\)](#)

Art. 20

(1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

CEDO

1.

Datoria de loialitate, de rezervă și de discreție față de angajator. Protecția art. 10 se întinde la sfera profesională în general și la funcționari în particular (Vogt c. Germania, 26.09.1995, Wille c. Liechtenstein, 28.10.1999, Ahmed et autres c. Marii Britanii, 02.09.1998; Fuentes Bobo c. Espagne, 29.02.2000). Totuși salariații au o datorie de loialitate, de rezervă și de discreție față de angajatorul lor. Acest lucru este în special valabil pentru funcționari, întrucât chiar natura funcției publice pretinde de la membrii săi o obligație de legalitate și de rezervă. (*Cauza De Diego Nafria c. Espagne, hotărârea din 14 martie 2002*)

2.

Prin acordul lor, părțile pot cuprinde, în contractual individual de muncă, și alte clauze specifice, în afara celor enumerate exemplificativ de art. 20 alin. (2) din Codul muncii, dacă ele nu contravin normelor imperative ale legilor aplicabile. [... citește mai departe \(1-11\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Codul muncii permite includerea în contractul individual de muncă sau în actele adiționale și de alte clauze specifice raporturilor de muncă.

În cadrul acestui text se face referire doar la patru astfel de clauze (cu privire la formarea profesională; de neconcurență; de mobilitate; de confidențialitate), însă părțile au libertatea de a insera și alte clauze (clauza de exclusivitate⁵⁹, clauza de conștiință⁶⁰), sub condiția respectării dispozițiilor Codului muncii, care interzic renunțarea de către salariat la drepturile stabilite prin lege, dar și a ordinii publice și a bunelor moravuri. De asemenea, contractul individual de muncă sau actul adițional la acesta nu poate cuprinde prevederi contrare sau drepturi sub nivelul stabilit prin lege ori contractul colectiv de muncă aplicabil⁶¹, precum și clauze care să implice o renunțare sau limitare din partea salariaților la/a drepturile/drepturilor ce le sunt recunoscute prin lege. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Codul muncii permite părților să înscrie în contractul lor și alte clauze (specifice); în art. 20 sunt enumerate unele dintre acestea.

Însă, libertatea părților în ceea ce privește aceste clauze nu este absolută. Ea trebuie circumscrisă legii, ordinii publice, bunelor moravuri. De aceea, unele clauze sunt interzise, ele nu pot fi înscrise în contract, în caz contrar fiind nule de drept⁵¹.

Intră în această categorie, de pildă, clauzele prin care salariații ar putea *renunța la drepturile* ce le sunt conferite de lege⁵² (dreptul la salariu, la concediu de odihnă plătit etc.).

Nu este permisă *nici clauza de exclusivitate* prin care salariatul s-ar obliga să *nu* lucreze la niciun alt angajator în timpul liber (adică să nu cumuleze două sau mai multe funcții)⁵³. S-ar încălca astfel libertatea constituțională⁵⁴ și legală a muncii⁵⁵, dreptul la cumulul de funcții⁵⁶. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexas si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Coroborând dispozițiile art. 20 alin. (1) cu cele ale art. 17 alin. (3) și art. 40 alin. (1) și (3) și cu modelul-cadru al contractului individual de muncă, sunt clauze esențiale și obligatorii următoarele:

- clauza privind durata contractului individual de muncă;
- clauza privind locul muncii salariatului;
- clauza privind felul muncii salariatului;
- clauza privind condițiile de muncă;
- clauza privind durata muncii;
- clauza privind timpul de odihnă;

- clauza privind salariul.

Celelalte clauze din contract care nu au un caracter definitoriu, fundamental la încheierea contractului individual de muncă, nu sunt esențiale.

Clauza cu privire la perioada de probă, deși se regăsește în cuprinsul art. 17 alin. (3) C. mun., precum și în modelul-cadru, nu este o clauză esențială, obligatorie întrucât potrivit art. 31 din Cod, părțile pot stabili – dacă doresc – o perioadă de probă pentru verificarea aptitudinilor salariatului. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pe lângă clauzele obligatorii, esențiale, Codul muncii permite includerea în contractul individual de muncă sau în actele adiționale și a altor clauze specifice raporturilor de muncă, care au un caracter facultativ, dar obligatoriu pentru părți odată cu asumarea acestora²³⁶.

În cadrul acestui text se face referire doar la patru astfel de clauze (cu privire la formarea profesională; de neconcurență; de mobilitate; de confidențialitate), însă părțile au libertatea de a insera și alte clauze (clauza de exclusivitate²³⁷, clauza de conștiință²³⁸), sub condiția respectării dispozițiilor Codului muncii, care interzic renunțarea de către salariat la drepturile stabilite prin lege, dar și a ordinii publice și a bunelor moravuri. De asemenea, contractul individual de muncă sau actul adițional la acesta nu poate cuprinde prevederi contrare sau drepturi sub nivelul stabilit prin lege ori contractul colectiv de muncă aplicabil²³⁹, precum și clauze care să implice o renunțare sau limitare din partea salariaților la/a drepturile/drepturilor ce le sunt recunoscute prin lege. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐Art. 21

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

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

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Curtea Constituțională

1.

Încheierea clauzei de neconcurență reprezintă o măsură de protecție luată de către angajator pentru a preveni o eventuală concurență neloială pe domeniul său de activitate; în concret previne situația ca fostul său angajat să presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său. Desigur, o atare clauză naște în sarcina celor doi cocontractanți drepturi și obligații, astfel încât obligația corelativă pe care și-o asumă angajatorul este aceea de a plăti o indemnizație de neconcurență lunară pe toată perioada de neconcurență. (Dec. nr. 1.277/2010, M. Of. nr. 52/2011)

2.

Fără dubiu, o atare clauză are caracter consensual, astfel încât încheierea, modificarea și încetarea sa trebuie să fie determinate de întâlnirea concordantă a voinței angajatorului și angajatului. (Dec. nr. 1.277/2010, M. Of. nr. 52/2011) [... citește mai departe \(1-73\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Această clauză poate fi avută în vedere și acceptată de părți în cuprinsul contractului individual de muncă încă de la momentul încheierii acestuia sau, pe parcursul derulării raporturilor de muncă, poate face obiectul unui act adițional la acesta.

Clauza își produce efectele exclusiv de la momentul încetării contractului individual de muncă, când angajatorul are posibilitatea de a impune fostului salariat să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care s-ar afla în concurență cu activitatea prestată la fostul angajator. Clauza de neconcurență constituie o excepție de la dispozițiile imperative ale art. 38 din Codul muncii, potrivit căruia „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”. Excepția „permite salariatului să accepte anumite restrângeri ale dreptului său la muncă în schimbul obținerii unui avantaj suplimentar, de natură materială, constând în indemnizația pe care angajatorul se obligă să i-o plătească.”⁶² [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Clauza de neconcurență este, așadar, facultativă, fiind lăsată, exclusiv, la latitudinea părților. În principal, ea îl privește pe salariat, deoarece acesta își asumă obligația de a nu-l concura pe angajatorul său. Curtea Constituțională a reținut⁶¹ că „o astfel de clauză pune în discuție însăși restrângerea dreptului la muncă, fiind o excepție legată de dispozițiile art. 38 C. m. care prevăd imposibilitatea salariaților de a renunța la drepturile date prin lege”. Este motivul pentru care se „prevede plata unei indemnizații lunare pe toată durata de neconcurență, care să compenseze prejudiciile pe care salariatul le poate suferi ca urmare a restrângerii dreptului său la muncă”⁶².

Scopul principal al clauzei de neconcurență este acela de protecție a angajatorului față de eventuala activitate concurențială a salariatului, dar și față de intenția acestuia de a presta munca pentru un concurent. În considerarea restrângerii libertății dreptului la muncă al salariatului, acesta primește, drept compensație, indemnizația prevăzută de lege și negociată de părți. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Conform art. 39 alin. (2) lit. d) C. mun., pe parcursul executării contractului individual de muncă salariatului îi revine obligația de fidelitate față de angajator, obligație care are două componente: neconcurența și confidențialitatea. Pentru perioada ulterioară încetării contractului, pentru ca angajatorul să fie apărut față de actele de concurență ale salariatului, art. 21 reglementează posibilitatea negocierii unei clauze de neconcurență. Clauza de neconcurență are un caracter excepțional deoarece limitează libertatea muncii și, în consecință, reglementările aplicabile trebuie să fie interpretate restrictiv. În jurisprudența Curții Constituționale (Decizia Curții Constituționale nr. 1277/2010 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 21-24 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 52 din 20 ianuarie 2011) s-a reținut că includerea unei clauze de neconcurență în contractul individual de muncă reprezintă o măsură de protecție luată de angajator pentru a preveni o eventuală concurență neloială în domeniul său de activitate. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Această clauză poate fi avută în vedere și acceptată de părți în cuprinsul contractului individual de muncă încă de la momentul încheierii acestuia sau, pe parcursul derulării raporturilor de muncă, poate face obiectul unui act adițional la acesta.

Clauza își produce efectele exclusiv de la momentul încetării contractului individual de muncă, când angajatorul are posibilitatea de a impune fostului salariat să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care s-ar afla în concurență cu activitatea prestată la fostul angajator. Clauza de neconcurență constituie o excepție de la dispozițiile imperative ale art. 38 din Codul muncii, potrivit căruia „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”. Excepția „permite salariatului să accepte anumite restrângeri ale dreptului său la muncă în schimbul obținerii unui avantaj suplimentar, de natură materială, constând în indemnizația pe care angajatorul se obligă să i-o plătească.”²⁴¹ [... citește mai departe \(-\)](#)

Art. 22

(1) Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) și i), ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Curtea Constituțională

1.

Dispozițiile art. 22 alin. (2) din Codul muncii nu aduc o restrângere dreptului la muncă, ci, din contră, urmăresc asigurarea exercitării neîngrădite a acestuia. (*Dec. nr. 1.239/2010, M. Of. nr. 848/2010*)

2.

Textul de lege criticat nu aduce nicio restrângere accesului liber la justiție. Practic, urmărind logica argumentelor autorului excepției, s-ar ajunge la concluzia că orice normă de drept poate fi interpretată în sensul restrângerii accesului liber la justiție, întrucât obligă instanța să se pronunțe în acord cu cele reglementate de acea normă, ipoteză care, în mod evident, nu poate fi primită. (*Dec. nr. 1.239/2010, M. Of. nr. 848/2010*)

3.

Dispozițiile art. 22 din Codul muncii, având în vedere situațiile diferite în care se găsesc salariații în funcție de cauzele încetării contractului individual de muncă, a reglementat ipoteze diferite și, în mod corelativ, un tratament juridic diferențiat. Astfel, spre exemplu, legiuitorul a instituit obligativitatea respectării clauzei de neconcurență în cazurile în care salariatul demisionează ori s-a aflat în culpă la desfacerea contractului individual de muncă, dar nu și în situația în care încetarea raporturilor de muncă nu ține de motive care privesc persoana salariatului, când, așa cum am arătat deja, restrângerile aduse dreptului la muncă prin efectul acestei clauze nu mai pot opera. (*Dec. nr. 1.239/2010, M. Of. nr. 848/2010*)... [citește mai departe \(1-16\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text limitează la maximum 2 ani perioada în care își poate produce efectele clauza de neconcurență. Includerea unei perioade mai mari decât cea prevăzută de lege dă dreptul salariatului de a solicita instanței judecătorești competente să reducă perioada în care clauza de neconcurență își produce efectele, la 2 ani. Alineatul (2) al acestui articol stabilește, limitativ, cazurile în care nu poate fi avută în vedere perioada de maximum 2 ani în care clauza de neconcurență își poate produce efectele:

- încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept (cu excepția cazurilor limitativ prevăzute de Codul muncii);
- încetarea contractului individual de muncă a intervenit la inițiativa angajatorului, pentru motive ce nu țin de persoana salariatului (concedierea ca urmare a desființării locului de muncă ocupat de salariat).

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul prevede o durată maximă în care poate opera clauza de neconcurență: 2 ani. Data de la care curge acest termen este cea a încetării contractului individual de muncă. Stabilirea unei durate mai mari determină nelegalitatea acelei clauze⁶⁹.

O astfel de clauză (înscrisă în contract) nu-și produce efectele în ipoteza în care contractul încetează de drept, în anumite situații, ceea ce este firesc și logic, și anume, în caz de:

- deces al salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- rămânere irevocabilă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- constatare a nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Conform art. 39 alin. (2) lit. d) C. mun., pe parcursul executării contractului individual de muncă salariatului îi revine obligația de fidelitate față de angajator, obligație care are două componente: neconcurența și

confidențialitatea. Pentru perioada ulterioară încetării contractului, pentru ca angajatorul să fie apărat față de actele de concurență ale salariatului, art. 21 reglementează posibilitatea negocierii unei clauze de neconcurență. Clauza de neconcurență are un caracter excepțional deoarece limitează libertatea muncii și, în consecință, reglementările aplicabile trebuie să fie interpretate restrictiv. În jurisprudența Curții Constituționale (Decizia Curții Constituționale nr. 1277/2010 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 21-24 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 52 din 20 ianuarie 2011) s-a reținut că includerea unei clauze de neconcurență în contractul individual de muncă reprezintă o măsură de protecție luată de angajator pentru a preveni o eventuală concurență neloială în domeniul său de activitate. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest text limitează la maximum 2 ani perioada în care își poate produce efectele clauza de neconcurență. Includerea unei perioade mai mari decât cea prevăzută de lege dă dreptul salariatului de a solicita instanței judecătorești competente să reducă perioada în care clauza de neconcurență își produce efectele, la 2 ani. Alineatul (2) al acestui articol stabilește, limitativ, cazurile în care nu poate fi avută în vedere perioada de maximum 2 ani în care clauza de neconcurență își poate produce efectele:

- încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept (cu excepția cazurilor limitativ prevăzute de Codul muncii);

- încetarea contractului individual de muncă a intervenit la inițiativa angajatorului, pentru motive ce nu țin de persoana salariatului (concedierea ca urmare a desființării locului de muncă ocupat de salariat).²⁵⁰

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 23

(1) Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență.

Curtea Constituțională

1.

A se vedea jurisprudența de la art. 21 și art. 22.

Alte curți de apel

2.

Includerea în contractul individual de muncă a unei clauze de neconcurență dă naștere la drepturi și obligații reciproce în sarcina ambelor părți și cum aceasta este rezultatul negocierii dintre angajator și angajat, este evident că și revocarea ei trebuie să urmeze aceleași reguli, în aplicarea prevederilor art. 37 din C. muncii și a principiului simetriei actelor juridice.

Prin urmare, nu este posibilă denunțarea unilaterală a clauzei de neconcurență de către una dintre părți, cum greșit pretinde apelanta-pârâtă, întrucât reglementarea instituită prin art. 21 din C. muncii se constituie într-o veritabilă excepție de la interdicția impusă prin dispozițiile art. 38 din C. muncii, în sensul că salariatului i se permite să accepte anumite restrângeri ale exercițiului dreptului său la libertatea muncii, în schimbul obținerii unui avantaj material, constând în indemnizația lunară pe care angajatorul se obligă să i-o plătească. [... citește mai departe \(1-9\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Așa cum am arătat mai sus, prin clauza de neconcurență nu trebuie să aibă loc o interzicere în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care acesta o deține. Prin clauza de neconcurență nu trebuie să se urmărească îngrădirea absolută a desfășurării unei activități de către fostul salariat, ci interzicerea desfășurării de către acesta de acte de concurență neloială, pentru societăți care s-ar afla în concurență directă și reală cu fostul angajator⁶⁷.

În cazul în care clauza de neconcurență nu răspunde cerințelor de conținut prevăzute de Codul muncii, convenția părților cu privire la neconcurență rămâne fără efect. Cu alte cuvinte, nu poate fi tras la răspundere, în condițiile Codului muncii, „un salariat căruia i s-a interzis generic să se angajeze ulterior încetării raportului de muncă la o unitate concurentă cu cea a angajatorului inițial pentru că, prin generalitatea sa, o astfel de interdicție ar fi de natură să conducă la o limitare absolută a exercitării profesiei salariatului”⁶⁸, aspect expres sancționat de dispozițiile acestui articol. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Articolul 23 are menirea de a atenua dispozițiile anterioare privind consecințele clauzei de neconcurență. Și anume, existența acestei clauze nu-l poate priva definitiv pe fostul salariat de dreptul său de a-și exercita profesia sau specializarea pe care o deține. Ar fi o îngrădire a dreptului la muncă, o afectare a resurselor sale de existență.

De aceea, într-o atare ipoteză el sau inspectoratul teritorial de muncă poate sesiza instanța de judecată pentru a diminua efectele clauzei de neconcurență, în special prin reducerea perioadei pentru care a fost stipulată.

1. Prima instanță a reținut întemeiat că exprimarea cuprinsă în clauza de neconcurență „să nu desfășoare pe teritoriul României” „comerț concurent la o societate concurentă” este una generală și tinde a interzice reclamantului, într-o manieră extrem de largă, orice activitate de comerț cu produse medicale, aparate și software medical pe întreg teritoriul României.

Potrivit art. 21 alin. (2) C. m. „Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul”... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Conform art. 39 alin. (2) lit. d) C. mun., pe parcursul executării contractului individual de muncă salariatului îi revine obligația de fidelitate față de angajator, obligație care are două componente: neconcurența și confidențialitatea. Pentru perioada ulterioară încetării contractului, pentru ca angajatorul să fie apărut față de actele de concurență ale salariatului, art. 21 reglementează posibilitatea negocierii unei clauze de neconcurență. Clauza de neconcurență are un caracter excepțional deoarece limitează libertatea muncii și, în consecință, reglementările aplicabile trebuie să fie interpretate restrictiv. În jurisprudența Curții Constituționale (Decizia Curții Constituționale nr. 1277/2010 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 21-24 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 52 din 20 ianuarie 2011) s-a reținut că includerea unei clauze de neconcurență în contractul individual de muncă reprezintă o măsură de protecție luată de angajator pentru a preveni o eventuală concurență neloială în domeniul său de activitate... [citește mai departe \(1-7\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Așa cum am arătat mai sus, prin clauza de neconcurență nu trebuie să aibă loc o interdicere în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care acesta o deține. Prin clauza de neconcurență nu trebuie să se urmărească îngrădirea absolută a desfășurării unei activități de către fostul salariat, ci interzicerea desfășurării de către acesta de acte de concurență neloială, pentru societăți care s-ar afla în concurență directă și reală cu fostul angajator²⁵¹.

În cazul în care clauza de neconcurență nu răspunde cerințelor de conținut prevăzute de Codul muncii, convenția părților cu privire la neconcurență rămâne fără efect. Cu alte cuvinte, nu poate fi tras la răspundere, în condițiile Codului muncii, „un salariat căruia i s-a interzis generic să se angajeze ulterior încetării raportului de muncă la o unitate concurentă cu cea a angajatorului inițial pentru că, prin generalitatea sa, o astfel de interdicție ar fi de natură să conducă la o limitare absolută a exercitării profesiei salariatului”²⁵², aspect expres sancționat de dispozițiile acestui articol... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 24

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

Curtea Constituțională

1.

A se vedea jurisprudența de la art. 21 și art. 22.

Alte curți de apel

2.

Clauza de neconcurență este reglementată de către legiuitor pentru a produce efecte după încetarea

contractului individual de muncă pe o anumită perioadă de timp. Prin urmare, atât obligația angajatului de a nu presta, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, cât și obligația angajatorului de plată a unei indemnizații de neconcurență lunare pe toată perioada de neconcurență se nasc din momentul încetării contractului individual de muncă încheiat între părți. Indemnizația de neconcurență nu are caracterul unui venit salarial, ci reprezintă o compensație acordată fostului salariat pentru limitarea dreptului său la muncă prin asumarea obligației de neconcurență în favoarea angajatorului. (C. Ap. Timișoara, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1793 din 10 iulie 2013)... [citește mai departe \(1-8\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În situația în care a fost încheiată o clauză de neconcurență, iar angajatorul a decis activarea acesteia la data încetării contractului individual de muncă și a achitat indemnizația de neconcurență astfel cum a fost stabilită, salariatul are obligația să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la fostul său angajator.

Nerespectarea acestei obligații de către fostul salariat dă dreptul fostului angajator să se adreseze instanței de judecată pentru obligarea salariatului la plata de daune-interese reprezentând prejudiciul material (nu și moral) pe care angajatorul l-a suferit prin actele/faptele de concurență neloială săvârșite de către fostul salariat, precum și la restituirea indemnizației de neconcurență primite⁶⁹.

De asemenea, salariatul poate fi sancționat contravențional sau penal în cazul în care ar face concurență neloială fostului său angajator. În această situație, inserarea clauzei de neconcurență în cuprinsul contractului individual de muncă nu este o condiție de antrenare a răspunderii fostului salariat, acesta fiind răspunzător în baza Legii nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale, a Legii nr. 21/1996 a concurenței, coroborate cu dispozițiile Codului penal... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Pentru a interveni obligarea la restituirea indemnizației și la daune-interese, angajatorul trebuie să se adreseze instanței de judecată, făcând proba existenței clauzei de neconcurență și a faptei culpabile a fostului salariat.

Privind daunele interese, angajatorul trebuie să dovedească prejudiciul pe care l-a suferit. Este interzisă o clauză prin care salariatul se obligă la plata unei sume de bani, stabilită anticipat în situația în care el își încalcă obligația de neconcurență.

Distinct de sancțiunea statornicită de Codul muncii, fostul salariat ar putea fi sancționat contravențional sau răspunde penal în cazul în care face concurență fostului său angajator, indiferent dacă este sau nu ținut de o clauză de neconcurență⁷⁰, în condițiile prevăzute de Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale și ale Legii concurenței nr. 21/1996, coroborate cu textele în materie din Codul penal.

1. Clauza de neconcurență este reglementată de către legiuitor pentru a produce efecte după încetarea contractului individual de muncă pe o anumită perioadă de timp. Prin urmare, atât obligația angajatului de a nu presta, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, cât și obligația angajatorului de plată a unei indemnizații de neconcurență lunare pe toată perioada de neconcurență se nasc din momentul încetării contractului individual de muncă încheiat între părți. Indemnizația de neconcurență nu are caracterul unui venit salarial, ci reprezintă o compensație acordată fostului salariat pentru limitarea dreptului său la muncă prin asumarea obligației de neconcurență în favoarea angajatorului. (C. Ap. Timișoara, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1793 din 10 iulie 2013)... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Conform art. 39 alin. (2) lit. d) C. mun., pe parcursul executării contractului individual de muncă salariatului îi revine obligația de fidelitate față de angajator, obligație care are două componente: neconcurența și confidențialitatea. Pentru perioada ulterioară încetării contractului, pentru ca angajatorul să fie apărat față de actele de concurență ale salariatului, art. 21 reglementează posibilitatea negocierii unei clauze de neconcurență. Clauza de neconcurență are un caracter excepțional deoarece limitează libertatea muncii și, în consecință, reglementările aplicabile trebuie să fie interpretate restrictiv. În jurisprudența Curții Constituționale (Decizia Curții Constituționale nr. 1277/2010 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 21-24 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 52 din 20 ianuarie 2011) s-a reținut că includerea unei clauze de neconcurență în contractul individual de muncă reprezintă o măsură de protecție luată de angajator pentru a preveni o eventuală concurență neloială în domeniul său de activitate... [citește mai departe \(1-9\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

În situația în care a fost încheiată o clauză de neconcurență, iar angajatorul a decis activarea acesteia la data încetării contractului individual de muncă și a achitat indemnizația de neconcurență astfel cum a fost stabilită, salariatul are obligația să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la fostul său angajator.

Nerespectarea acestei obligații de către fostul salariat dă dreptul fostului angajator să se adreseze instanței de judecată pentru obligarea salariatului la plata de daune-interese reprezentând prejudiciul material (nu și moral) pe care angajatorul l-ar suferit prin actele/faptele de concurență neloială săvârșite de către fostul salariat²⁵³, precum și la restituirea indemnizației de neconcurență primite²⁵⁴.

Așadar, prin contractul individual de muncă sau actele adiționale la acesta, părțile nu pot stabili o clauză prin care salariatul să fie obligat la plata efectivă a unei sume de bani, stabilită anticipat, pentru nerespectarea obligațiilor de neconcurență asumate, deoarece în dreptul muncii clauza penală nu este posibilă²⁵⁵, angajatorul putând beneficia doar de plata unor daune-interese corespunzătoare prejudiciului material pe care l-ar fi suferit... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐Art. 25

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

(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Recurs în interesul legii – admis

1.

„Dispozițiile art. 6 din Legea nr. 514/2003, modificată prin Legea nr. 246/2006, raportate la dispozițiile art. 60 alin. (1) și (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, art. 31 (fost art. 29) și art. 117 (fost art. 93) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, se interpretează în sensul că nu se pot negocia de consilierii juridici cu statut de funcționari publici prestațiile suplimentare în bani, reprezentând clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate, în condițiile prevăzute de art. 25 și 26 din Codul muncii. Această categorie poate beneficia de sporuri salariale în condițiile stabilite prin acte normative de salarizare a funcționarilor publici și de legislația specifică autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea”. (ÎCCJ – Secțiunile Unite, dec. nr. LXXVIII (78)/2007, M. Of. nr. 553/2008)... [citește mai departe \(1-21\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În baza acordului părților și în funcție de specificul muncii desfășurate de către salariat, la momentul încheierii contractului individual de muncă sau prin act adițional la acesta se poate stabili, în mod clar și neechivoc, ca executarea obligațiilor de serviciu să nu se realizeze într-un loc de muncă stabil, ci în mai multe locuri succesive⁷⁰. Astfel, nu este suficient ca în regulamentul intern, de care salariatul a luat la cunoștință, să se prevadă că activitatea anumitor categorii de persoane se poate desfășura în mai multe locuri, fiind necesar ca în contractul individual de muncă sau în actul adițional să se prevadă, în termeni clari și preciși, clauza de mobilitate.

Fără a se confunda cu delegarea sau detașarea salariatului, clauza de mobilitate, odată însușită, nu presupune acorduri succesive ale salariatului de a-și desfășura activitatea în locuri diferite.

Prin acceptarea acestei clauze, salariatul permite angajatorului să stabilească și să modifice în mod unilateral locul în care urmează să își desfășoare activitatea pentru durate mai lungi sau mai scurte de timp, fără însă a presupune o mutare permanentă a salariatului... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Părțile pot stabili, în considerarea specificului muncii, ca executarea obligațiilor de serviciu de către salariat să nu se realizeze într-un loc stabil de muncă, beneficiind, în schimb, de prestații suplimentare în bani sau în natură⁷¹. Asemenea prestații, cu caracter minimal, ar putea fi stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul angajatorului⁷².

Dispozițiile art. 25 trebuie coroborate cu cele ale art. 17 alin. (2) lit. h) din același Cod referitoare la locul muncii ce trebuie înscris în contract.

În mod obișnuit, mobilitatea va putea presupune delegări frecvente ale salariatului, de exemplu, deplasări zilnice la clienți pentru livrarea unor mărfuri, și poate, uneori, detașarea lui. Evident că salariatul trebuie să

fie de acord cu această modalitate de lucru, negociere concretizată în clauza de mobilitate.

Această clauză ar trebui să conțină nu numai mențiunea că salariatul își va îndeplini obligațiile de serviciu în mai multe locuri de muncă, cu evidențierea unităților, subunităților, localităților etc., efectuând și anumite deplasări, dar ea va trebui să conțină și natura ori cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau în natură la care salariatul are dreptul (cheltuielile de transport, cazare, masă, eventual sporuri la salariu etc.)....

[citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Din coroborarea art. 25 cu art. 17 alin. (3) lit. b) C. mun., rezultă că o clauză de mobilitate se poate încheia în ipoteza în care locul de muncă al salariatului nu este fix, specificul muncii sale presupunând deplasări în diferite locuri sau chiar și în ipoteza în care atribuțiile specifice postului nu presupun intrinsec o anumită mobilitate, dar salariatul acceptă anticipat că vor putea surveni modificări ale locului de muncă (dispuse de către angajator). Inserarea acestei clauze trebuie să aibă o cauză reală și serioasă, constând în specificul atribuțiilor de serviciu, concretizate în fișa postului și să corespundă intereselor angajatorului.

Deplasările salariatului pot fi intermitente, în anumite perioade ale executării contractului individual de muncă sau pe întreaga durată a contractului.

În temeiul clauzei de mobilitate, angajatorul nu poate să dispună modificarea altor elemente ale contractului decât locul de muncă. ... [citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

În baza acordului părților și în funcție de specificul muncii desfășurate de către salariat, la momentul încheierii contractului individual de muncă sau prin act adițional la acesta se poate stabili, în mod clar și neechivoc, ca executarea obligațiilor de serviciu să nu se realizeze într-un loc de muncă stabil, ci în mai multe locuri succesive²⁵⁶. Astfel, nu este suficient ca în regulamentul intern, de care salariatul a luat la cunoștință, să se prevadă că activitatea anumitor categorii de persoane se poate desfășura în mai multe locuri, fiind necesar ca în contractul individual de muncă sau în actul adițional să se prevadă, în termeni clari și preciși, clauza de mobilitate. Comparativ cu măsura delegării salariatului, care poate fi dispusă unilateral de către angajator pentru o perioadă limitată de timp, mobilitatea salariatului pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu se negociază de către părți și, ulterior, este asumată prin contractul individual de muncă sau act adițional la acesta. ... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 26

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

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Recurs în interesul legii – admis

1.

Prin decizia nr. LXXVIII (78)/2007 (M. Of. nr. 553 din 22 iulie 2008) Înalta Curte de Casație și Justiție a admis recursul în interesul legii, declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, cu privire la interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 6 din Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, modificată prin Legea nr. 246/2006, raportate la dispozițiile art. 60 alin. (1) și (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, art. 31 și 117 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, privind admisibilitatea acordării consilierilor juridici, cu statut de funcționari publici, a prestațiilor suplimentare în bani, reprezentând clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate, și a stabilit că:

Dispozițiile art. 6 din Legea nr. 514/2003, modificată prin Legea nr. 246/2006, raportate la dispozițiile art. 60 alin. (1) și (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, art. 31 (fost art. 29) și art. 117 (fost art. 93) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, se interpretează în sensul că nu se pot negocia de consilierii juridici cu statut de funcționari publici prestațiile suplimentare în bani,

reprezentând clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate, în condițiile prevăzute de art. 25 și 26 din Codul muncii. Această categorie poate beneficia de sporuri salariale în condițiile stabilite prin acte normative de salarizare a funcționarilor publici și de legislația specifică autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea. [... citește mai departe \(1-21\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

La momentul încheierii contractului individual de muncă sau pe toată durata executării acestuia, părțile pot stabili să nu transmită date sau informații de care au luat la cunoștință în timpul executării contractului individual de muncă.

În cuprinsul contractului individual de muncă sau prin regulamentul intern se pot enumera categoriile de date sau informații care este interzis a fi divulgate pe durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia.

Părțile pot avea în vedere date sau informații cuprinse în contractul individual de muncă, discuții și idei născute ca urmare a activității desfășurate, precum și date sau informații care au legătură cu activitatea desfășurată de către angajator și de care salariatul a luat la cunoștință pe parcursul derulării raporturilor de muncă.

Nerespectarea de către oricare dintre părți a obligației de confidențialitate atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese, partea vătămată trebuind să probeze prejudiciul suferit și legătura de cauzalitate între acest prejudiciu și fapta persoanei culpabile. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Reglementarea clauzei de confidențialitate se justifică prin aceea că părțile, cu ocazia încheierii și apoi a executării contractului de muncă, iau cunoștință despre date și informații provenind de la fiecare dintre ele. Unele dintre acestea au, evident, un caracter confidențial. Pentru a-și proteja reciproc interesele, părțile pot negocia și introduce în contractul lor o atare clauză.

Din îndatorirea (legală) de fidelitate *decurge*, ca în cazul obligației de neconcurență, și *obligația de confidențialitate* a salariatului față de angajatorul său⁷³.

Clauza în discuție vizează orice fel de informații, date etc., care se înglobează noțiunii de *secrete de serviciu*⁷⁴, unele pot avea o sursă legală, de pildă Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate⁷⁵, altele o sursă regulamentară (regulamentul intern) ori contractuală (contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă). Desigur că și în lipsa unei atari clauze salariatul trebuie să respecte „secretele de serviciu” și/sau *informațiile clasificate* etc. Clauza însă întărește această obligație⁷⁶. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Obligația de confidențialitate a salariatului – negociată – completează/întregește obligația, denumită generic, de fidelitate. Prin negocierea unei clauze de confidențialitate, părțile pot concretiza obligația generică având în vedere specificul muncii salariatului, datele și informațiile suplimentare referitoare la angajator de care ia la cunoștință.

Clauza de confidențialitate produce efecte pentru ambele părți.

Clauza poate fi asumată de salariat cu titlu gratuit sau cu titlu oneros, în schimbul unor prestații suplimentare, cum sunt: sporurile, adaosurile la salariu sau indemnizații de confidențialitate dacă clauza produce efecte și după încetarea contractului de muncă.

2.

Clauza de confidențialitate nu trebuie confundată cu obligația legală de a nu divulga „informațiile clasificate” și „secretele de serviciu” prevăzute Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate (publicată în M. Of. nr. 248 din 12 aprilie 2002). De regulă, prin clauza de confidențialitate se stabilește o sferă mai largă de date și informații decât cea avută în vedere prin conceptele reglementate legal. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

La momentul încheierii contractului individual de muncă sau pe toată durata executării acestuia, părțile pot stabili să nu transmită date sau informații de care au luat la cunoștință în timpul executării contractului individual de muncă.

În cuprinsul contractului individual de muncă sau prin regulamentul intern se pot enumera categoriile de date sau informații care este interzis a fi divulgate pe durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia.

Părțile pot avea în vedere date sau informații cuprinse în contractul individual de muncă, discuții și idei

născute ca urmare a activității desfășurate, precum și date sau informații care au legătură cu activitatea desfășurată de către angajator și de care salariatul a luat la cunoștință pe parcursul derulării raporturilor de muncă.

Nerespectarea de către oricare dintre părți a obligației de confidențialitate atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese, partea vătămată trebuind să probeze prejudiciul suferit și legătura de cauzalitate între acest prejudiciu și fapta persoanei culpabile. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 27**

(1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

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

1.

Legiuitorul asimilează examenului medical la angajarea în muncă și alte situații care însă nu presupun efectiv un nou contract de muncă, ci reluarea activității după o anumită întrerupere sau, după caz, prestarea muncii la un alt angajator decât cel cu care există încheiat contractul de muncă. (A. AthanasIU, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 139)

2.

Anterior Legii nr. 40/2011, art. 27 alin. 3 din Cod stabilea că prezentarea ulterioară a certificatului medical, prin care se preciza că cel în cauză era apt de muncă, determina acoperirea nulității contractului de muncă. Textul de mai sus a fost abrogat și, ca urmare, în doctrina juridică s-a concluzionat că potrivit reglementării actuale nulitatea nu mai poate fi acoperită. Nu împărtășim această opinie. Abrogarea în cauză nu a avut drept temei schimbarea soluției anterioare care rămâne aplicabilă, în continuare, potrivit art. 57 alin. 3 din Cod. Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege". Așadar, abrogarea menționată s-ar explica rațional prin faptul că textul respectiv individualiza inutil norma de principiu cuprinsă în art. 57 alin. 3 din Cod. (I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 261) [... citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

La momentul încheierii contractului individual de muncă, Codul muncii impune constatarea aptitudinii fizice și psihice a salariatului pentru prestarea unei anumite munci/activități sau ocuparea unei anumite funcții. Pentru verificarea aptitudinilor medicale, angajatorul are obligația de a pune la îndemâna salariatului Fișa de identificare a factorilor de risc profesional, în baza căreia medicul de medicina muncii poate stabili, concret și complet, aptitudinea medicală a salariatului pentru desfășurarea sarcinilor de serviciu în anumite condiții concrete de muncă.

Dacă viitorul angajat nu este apt din punct de vedere medical pentru activitățile ce urmează să le desfășoare, acest fapt constituie un motiv obiectiv care justifică refuzul angajatorului de a încheia contractul individual de muncă.

Nerespectarea acestei obligații este sancționată de Codul muncii cu nulitatea absolută⁷² a contractului individual de muncă, nulitate care, în temeiul art. 57 alin. 3, poate fi acoperită prin depunerea ulterioară a certificatului medical. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Calitatea de subiect într-un raport juridic de muncă, în cadrul căruia persoana fizică se obligă să desfășoare o anumită activitate în folosul celeilalte părți, implică aptitudinea de a munci în sens biologic sau, cu alte cuvinte, *capacitatea de muncă*.

Potrivit Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, „angajatorul are obligația să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice, a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării” [art. 13 lit. j)].

În lipsa certificatului medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci, încheierea contractului este nulă în mod absolut. Dar, trebuie să acceptăm că, în temeiul art. 57 alin. (4) C. m., nulitatea va fi acoperită dacă, după încheierea contractului, se obține certificatul medical conform căruia salariatul este apt pentru prestarea acelei munci. În același sens, se arată „că în domeniul contractului individual de muncă funcționează *regula remediabilității nulității*, în sensul explicit acreditat de prevederile Codului muncii”, conform căreia nulitatea „poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege”⁷⁸. [... citeste mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Pentru ca o persoană fizică să poată încheia contractul individual de muncă, art. 27 prevede ca o condiție obligatorie prealabilă prezentarea certificatului medical din care să rezulte aptitudinea din punct de vedere medical pentru prestarea activității care urmează a fi înscrisă în contract. În același sens, pentru asigurarea condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă prevede că angajatorul are obligația de a angaja numai persoane care, în urma examenului medical și a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute [art. 3 lit. j)].

Neîndeplinirea condiției prealabile referitoare la certificatul medical antrenează nulitatea absolută a contractului astfel încheiat. Însă, prin aplicarea art. 57 alin. (3) C. mun., nulitatea este remediabilă în măsura în care până la momentul constatării nulității salariatul prezintă certificatul medical din care rezultă că este apt din punct de vedere medical pentru prestarea muncii. [... citeste mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

La momentul încheierii contractului individual de muncă²⁶⁰, Codul muncii impune constatarea aptitudinii fizice și psihice a salariatului pentru prestarea unei anumite munci/activități sau ocuparea unei anumite funcții.

Pentru verificarea aptitudinilor medicale, angajatorul are obligația de a pune la îndemâna salariatului Fișa de identificare a factorilor de risc profesional, în baza căreia medicul de medicina muncii poate stabili, concret și complet, aptitudinea medicală a salariatului pentru desfășurarea sarcinilor de serviciu în anumite condiții concrete de muncă.

Dacă viitorul angajat nu este apt din punct de vedere medical pentru activitățile ce urmează să le desfășoare, acest fapt constituie un motiv obiectiv care justifică refuzul angajatorului de a încheia contractul individual de muncă.

Nerespectarea acestei obligații este sancționată de Codul muncii cu nulitatea absolută²⁶¹ a contractului individual de muncă, nulitate care, în temeiul art. 57 alin. 3, poate fi acoperită prin depunerea ulterioară a certificatului medical. [... citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐Art. 28

Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

- a)** la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;
- b)** în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;
- c)** la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;
- d)** în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;
- e)** periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;
- f)** periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu

apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

1.

Certificatul medical este necesar ori de câte ori intervine o întrerupere a activității mai mare de 1 an, respectiv 6 luni în cazul existenței unor condiții deosebite la locul de muncă în care salariatul se reîntoarce, dar și în cazul în care intervin modificări în condițiile de muncă. Pentru profesii ce presupun fie expunere la factori nocivi deosebiți, fie activități cu risc de transmitere a unor boli, periodicitatea controlului medical și a constatării aptitudinii salariatului de a presta o anumită activitate este mult mai mare. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 143)

2.

Un astfel de control medical are și scopul de a depista eventuale cauze medicale de neadaptare la noul loc de muncă, în baza controlului efectuat, medicul de medicină a muncii fiind în măsură să recomande măsuri de înlăturare a aspectelor de neadaptare. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 144) [... citește mai departe \(1-13\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe lângă certificatul medical obținut la încheierea contractului individual de muncă, salariatul are obligația depunerii certificatului medical dacă s-au produs schimbări semnificative din cauza cărora evaluarea ar fi depășită sau atunci când rezultatele supravegherii sănătății o impun:

- are loc o întrerupere a activității mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații. Potrivit H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, certificatul medical se depune la angajator în termen de 7 zile de la reluarea activității. Același act normativ stabilește că examenul medical se efectuează și după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, datorată unor motive medicale;

- se schimbă condițiile de muncă, cu ocazia detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate.

Obligativitatea prezentării certificatului medical este, astfel, impusă numai dacă are loc și o schimbare a condițiilor de muncă, ci nu și în situația în care are loc o simplă detașare sau o trecere în alt loc de muncă ori activitate; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Așadar, certificatul medical este necesar nu numai la angajare, ci și ulterior, pe parcursul executării contractului individual de muncă, în situațiile prevăzute de text. Lipsa lui la încheierea contractului individual de muncă determină nulitatea acestui contract. Nulitatea va fi acoperită dacă ulterior se prezintă documentul medical respectiv care atestă că acel salariat este apt pentru prestarea muncii.

Scopul reglementării constă în asigurarea securității în muncă a salariaților: atât a celui supus examenului medical, cât și a celor ce alcătuiesc acel colectiv de muncă.

Situațiile vizate de text, în care certificatul medical este obligatoriu, pot fi grupate astfel:

- la reînceperea activității [lit. a)];
- la schimbarea locului de muncă sau a activității, dacă se schimbă condițiile de muncă [lit. b) și lit. d)];
- la începutul activității (misiunii) [lit. c) și d)];
- periodic [lit. e), f), g)].

În interpretarea și aplicarea art. 28 C. m. trebuie să se aibă în vedere dispozițiile H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, care face referire la trei categorii de examinări medicale, altele decât cele prevăzute la angajarea în muncă, și anume la: [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Pentru ca o persoană fizică să poată încheia contractul individual de muncă, art. 27 prevede ca o condiție obligatorie prealabilă prezentarea certificatului medical din care să rezulte aptitudinea din punct de vedere medical pentru prestarea activității care urmează a fi înscrisă în contract. În același sens, pentru asigurarea condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă prevede că angajatorul are obligația de a angaja numai persoane care, în urma examenului medical și a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute [art. 3 lit. j)].

Neîndeplinirea condiției prealabile referitoare la certificatul medical antrenează nulitatea absolută a contractului astfel încheiat. Însă, prin aplicarea art. 57 alin. (3) C. mun., nulitatea este remediabilă în

măsura în care până la momentul constatării nulității salariatul prezintă certificatul medical din care rezultă că este apt din punct de vedere medical pentru prestarea muncii... [citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pe lângă certificatul medical obținut la încheierea contractului individual de muncă, salariatul are obligația depunerii certificatului medical dacă s-au produs schimbări semnificative²⁶⁴ din cauza cărora evaluarea ar fi depășită sau atunci când rezultatele supravegherii sănătății o impun:

- are loc o întrerupere a activității mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații. Potrivit H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, certificatul medical se depune la angajator în termen de 7 zile de la reluarea activității. Același act normativ stabilește că examenul medical se efectuează și după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, datorată unor motive medicale;
- se schimbă condițiile de muncă, cu ocazia detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate. Obligativitatea prezentării certificatului medical este, astfel, impusă numai dacă are loc și o schimbare a condițiilor de muncă, ci nu și în situația în care are loc o simplă detașare sau o trecere în alt loc de muncă ori activitate;... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 29

(1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoaștințarea prealabilă a celui în cauză.

CEDO

1.

Solicitarea de informații privind activitățile salariatului anterior angajării. Dreptul la acces în serviciul public nu este recunoscut în sine de Convenție, ceea ce nu înseamnă că în alte privințe funcționarii civili, inclusiv funcționarii debutanți, nu se încadrează în câmpul de aplicare a Convenției și nu beneficiază de protecția oferită de articolului 10. (a se vedea hotărârea din 28 august 1986 în cauza Kosiek, seria A, nr. 104, p. 26, paragrafele 35-36).

În primul rând, trebuie să se stabilească dacă procedura de control al personalului la care a fost supus reclamantul a constituit o ingerință în exercițiul libertății de exprimare – în formă de „formalitate, condiție, restricție sau penalizare” – sau dacă măsurile în litigiu se încadrează în sfera dreptului la acces la serviciul public. Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie de precizat amploarea măsurilor plasându-le în contextul faptelor cauzei și a legislației relevante (ibid.)... [citește mai departe \(1-12\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Contractul individual de muncă se încheie *intuitu personae*, cu luarea în considerare a calităților și aptitudinilor unei anumite persoane care urmează să presteze munca în anumite condiții stabilite de către angajator.

Astfel, anterior încheierii contractului individual de muncă, Codul muncii oferă angajatorului posibilitatea să verifice aptitudinile personale și profesionale ale persoanei care solicită angajarea. Legea permite angajatorilor să stabilească modalitățile concrete prin care să se realizeze verificarea aptitudinilor salariatului, însă acestea nu pot avea caracter arbitrar și ad-hoc, ci trebuie să fie cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în statutul de personal, în măsura în care legea nu

dispune altfel.

Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea nu trebuie confundată cu verificarea aptitudinilor salariatului efectuată în cadrul perioadei de probă⁷⁴. Verificarea prealabilă constă în obținerea de informații cu privire la pregătirea profesională a candidatului și, eventual, testarea teoretică a pregătirii acestuia în cadrul interviului, concursului sau examenului organizat de către angajator și nu pot avea alt scop decât acela de a aprecia capacitatea și aptitudinile profesionale de a ocupa postul respectiv. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Regula, stabilită de text, constă în aceea că anterior încheierii contractului individual de muncă are loc verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale celui ce solicită angajarea.

Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea (examen, concurs, interviu etc.) pot fi stabilite prin:

- contractul colectiv de muncă aplicabil;
- statutul de personal;
- regulamentul intern etc.

Textul are în vedere verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale viitorului salariat, deci anterior încheierii contractului individual de muncă. El nu privește, evident, perioada de probă la care este supus salariatul după încheierea acelui contract.

Alineatele (3) și (4) prevăd limitele informațiilor cerute de angajator cu privire la cel ce urmează să se angajeze, și anume:

- informațiile respective trebuie să privească doar capacitatea acelei persoane de a ocupa postul, precum și aptitudinile sale profesionale;
- de la foștii angajatori informațiile se vor referi numai la activitățile îndeplinite și durata angajării, ele pot fi cerute numai după ce cel în cauză a fost înștiințat despre aceasta. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În principal, angajatorul vizează aptitudinile profesionale ale persoanei care solicită angajarea, însă în funcție de specificul locului de muncă angajatorul poate solicita îndeplinirea și altor criterii referitoare la aptitudini personale.

Prin aptitudini profesionale trebuie să se înțeleagă totalitatea cunoștințelor, calificărilor, deprinderilor, dar și experiența într-un anumit domeniu dobândite în decursul pregătirii profesionale sau pe parcursul întregii cariere profesionale a persoanei. În sens restrâns, aptitudinile profesionale se pot raporta strict la cerințele postului pe care persoana urmează să o ocupe.

Prin aptitudini personale se înțeleg acele abilități, calități specifice pe care le are o persoană, capacitatea de a executa anumite activități/operații. Aptitudini personale specifice pot fi solicitate de angajator în măsura în care condiționează îndeplinirea în bune condiții a activităților pe care urmează să le desfășoare salariatul.

Astfel, angajatorul poate verifica existența unor aptitudini tehnice (cum ar fi, cunoștințe de operare pe calculator, de utilizare internet, de mănuire a anumitor echipamente), aptitudini de cunoaștere a unei limbi străine, aptitudini organizatorice, capacitate de comunicare și sinteză, stabilirea obiectivelor și determinarea priorităților, abilități de negociere și de muncă în echipă etc. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Contractul individual de muncă se încheie *intuitu personae*, cu luarea în considerare a calităților și aptitudinilor unei anumite persoane care urmează să presteze munca în anumite condiții stabilite de către angajator.

Astfel, anterior încheierii contractului individual de muncă, Codul muncii oferă angajatorului posibilitatea ca, într-o perioadă rezonabilă de timp²⁶⁷, să verifice aptitudinile personale și profesionale ale persoanei care solicită angajarea. Legea permite angajatorilor să stabilească modalitățile concrete prin care să se realizeze verificarea aptitudinilor salariatului, însă acestea nu pot avea caracter arbitrar și ad-hoc, ci trebuie să fie cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în statutul de personal, în măsura în care legea nu dispune altfel.

Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea nu trebuie confundată cu verificarea aptitudinilor salariatului efectuată în cadrul perioadei de probă²⁶⁸. Verificarea prealabilă constă în obținerea de informații cu privire la pregătirea profesională a candidatului și, eventual, testarea teoretică a pregătirii acestuia în cadrul interviului, concursului sau examenului organizat de către angajator și nu pot avea alt scop decât acela de a aprecia capacitatea și aptitudinile profesionale de a ocupa postul respectiv. [... citește mai departe \(-\)](#)

Art. 30

▶ (la data 22-sep-2022 Art. 30 din titlul II, capitolul I a se vedea referinte de aplicare din [Ordonanta urgenta 127/2022](#))

(1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1).

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

(4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

CEDO

1.

Depunere jurământ. Reclamantul fusese numit avocat la tribunalul de primă instanță din Atena și, în acest context, el trebuise să depună jurământ, această procedură fiind obligatorie pentru a profesa ca avocat. În fața Curții, el se plângea că a fost obligat, cu această ocazie, pentru a fi autorizat să facă o declarație solemnă, să dezlăluie că el nu este creștin ortodox, căci nu era decât un singur jurământ religios prevăzut în procedură.

Încălcarea art. 9 (libertatea de gândire, de conștiință și de religie). Curtea a socotit că obligarea impusă reclamantului a adus atingere libertății sale de a nu-și manifesta convingerile religioase.

Aplicabilitatea art. 6 la cauzele privind funcționari (*Cauza Alexandridis c. Grece*, cererea nr. 19516/06, www.echr.coe.int)

2.

Libertatea de a comunica informații. Curtea observă că, în cursul activității lor, funcționarii publici pot intra în posesia unor informații interne, inclusiv secrete, divulgarea sau publicarea cărora corespunde unui interes public sporit. Denunțul făcut de un funcționar public sau de un angajat din sectorul public referitor la un comportament ilegal sau la ilegalități comise la locul său de muncă trebuie, în anumite circumstanțe, să se bucure de protecție. De exemplu atunci când funcționarul sau angajatul în cauză este singura persoană, sau face parte dintr-un grup restrâns de persoane, care cunoaște ceea ce se întâmplă, și deci este cel mai bine plasat pentru a acționa. În asemenea cazuri, informația trebuie divulgată mai întâi unui superior sau unei alte autorități sau organ competent. Doar atunci când acest lucru este, în mod clar, nerealizabil, informația poate fi divulgată publicului, ca o soluție de ultimă instanță. [... citește mai departe \(1-8\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant în cadrul instituțiilor sau autorităților publice ori la alte unități bugetare se realizează numai prin concurs sau, după caz, prin examen, în limita posturilor vacante sau temporar vacante prevăzute în statul de funcții⁷⁶.

H.G. nr. 286/2011⁷⁷ stabilește Regulamentul-cadru privind principiile generale de ocupare a unor astfel de posturi, ordonatorii principali de credite având posibilitatea să emită norme interne privind condițiile de organizare a concursurilor sau examenelor.

Regulamentul-cadru adoptat prin H.G. nr. 286/2011 stabilește, printre altele: condițiile pe care trebuie să le îndeplinească candidatul, documentele necesare pentru înscrierea la concurs sau examen, după caz, precum și metodologia de verificare a aptitudinilor profesionale.

În cazul în care la concursul organizat se prezintă un singur candidat, ocuparea postului se face prin examen. La concursul organizat pentru ocuparea unui post vacant sau temporar vacant poate participa orice persoană care îndeplinește condițiile generale și condițiile specifice stabilite prin fișa postului pentru ocuparea respectivei funcții contractuale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Articolul 30 instituie obligația încadrării salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare numai prin concurs sau examen.

Prin H.G. nr. 286/2011 a fost aprobat Regulamentul – cadru privind principiile generale de ocupare a unor astfel de posturi, ordonatorii principali de credite fiind învestiți să emită norme interne privind condițiile de organizare a concursurilor sau examenelor.

Desigur că este vorba de concurs atunci când se înscriu mai mulți candidați pe un post vacant, iar examenul

atunci când pe un astfel de post se înscrie un singur candidat.

Mai multe acte normative dispun verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale celor care solicită angajarea, de exemplu:

- Legea educației naționale nr. 1/2011 [art. 254 alin. (3) și (8)-(16); art. 294];
- Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (art. 26);
- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (art. 57) etc. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Concursul sau examenul reprezintă modalități de selecție a persoanelor/persoanei care candidează fie pentru ocuparea unui post vacant, fie pentru a promova în funcție în cadrul unei instituții sau autorități publice sau în alte unități bugetare. Examenul se practică atunci când pentru același post sau aceeași funcție se prezintă un singur candidat.

Concursul sau examenul este modalitatea obligatorie de încadrare a salariaților la unitățile și autoritățile publice în timp ce în sectorul privat acesta constituie o posibilitate. În legislația muncii nu există o reglementare generală pentru organizarea și desfășurarea concursului sau examenului.

2.

În autoritățile și instituțiile publice, concursul sau examenul se desfășoară potrivit dispozițiilor H.G. nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale din sectorul bugetar (publicată în M. Of. nr. 221 din 31 martie 2011). În aplicarea acestei hotărâri, ordonatorii principali de credite pot emite norme interne. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant în cadrul instituțiilor sau autorităților publice ori la alte unități bugetare se realizează numai prin concurs sau, după caz, prin examen, în limita posturilor vacante sau temporar vacante prevăzute în statul de funcții²⁷².

H.G. nr. 286/2011²⁷³ stabilește Regulamentul-cadru privind principiile generale de ocupare a unor astfel de posturi, ordonatorii principali de credite având posibilitatea să emită norme interne privind condițiile de organizare a concursurilor sau examenelor²⁷⁴.

Regulamentul-cadru adoptat prin H.G. nr. 286/2011 stabilește, printre altele: condițiile pe care trebuie să le îndeplinească candidatul, documentele necesare pentru înscrierea la concurs sau examen, după caz, precum și metodologia de verificare a aptitudinilor profesionale.

În cazul în care la concursul organizat se prezintă un singur candidat, ocuparea postului se face prin examen. La concursul organizat pentru ocuparea unui post vacant sau temporar vacant poate participa orice persoană care îndeplinește condițiile generale și condițiile specifice stabilite prin fișa postului pentru ocuparea respectivei funcții contractuale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 31

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

CJUE

1.

În ceea ce privește articolul 151 TFUE, care expune obiectivele Uniunii și ale statelor membre în materia politicii sociale, acesta nu impune nicio obligație specială în ceea ce privește perioadele de probă în contractele de muncă. Aceeași este situația liniilor directe și a recomandărilor în materia politicii de ocupare a forței de muncă adoptate de Consiliu în temeiul articolului 148 TFUE, evocate de instanța de trimitere. (*Hotărârea Curții Camera a zecea din 5 februarie 2015, cauza C-117/14, parag. 40*)

CEDO

2.

Verificarea aptitudinilor profesionale. Reclamantul pretindea că activitățile sale politice au fost principalul motiv pentru care nu a obținut numirea sa la un post de conferențiar. Neîncălcarea art. 10 (libertatea de exprimare). Curtea a observat că, atunci când a refuzat să îl angajeze pe reclamant în calitate de funcționar, ministerul Landului competent în materie nu a ținut cont de opiniile și activitățile sale decât pentru a stabili dacă a fost bun în perioada de probă și dacă posedă una dintre calitățile personale necesare pentru postul în cauză. (*Cauza Kosiek c. Allemagne, hotărârea nr. 9704/82*)...

[citește mai departe \(1-48\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Scopul stabilirii prin contractul individual de muncă a unei perioade de probă constă în verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului.

Deși nu se prevede în mod expres, de beneficiul perioadei de probă poate profita și salariatul dacă angajatorul nu (mai) oferă/respectă condițiile de muncă prezentate la încheierea contractului individual de muncă⁷⁸. Astfel, Codul muncii permite și salariatului să aibă inițiativa încetării contractului individual de muncă, prin intermediul unei notificări scrise, nemotivate.

Prin contractul individual de muncă, părțile pot stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice, pentru funcțiile de execuție, și de cel mult 120 de zile calendaristice, pentru funcțiile de conducere, fiind, astfel, interzisă inserarea în contractul individual de muncă a unei perioade de probă care excede acestor termene.

Ca derogare de la regula *mutuum consensus, mutuum dissensus*, pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta printr-o notificare scrisă, fără a fi necesară motivarea acesteia și fără preaviz⁷⁹. ... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Ca regulă generală, perioada de probă este facultativă și subsidiară concursului sau examenului, precum și încheierii contractului individual de muncă. Ea nu se prezumă și nici nu constituie un act unilateral al angajatorului, ci trebuie prevăzută expres, în contract [art. 17 alin. (2) lit. m), coroborat cu art. 17 alin. (3) din Cod]⁸⁰. Prin urmare nu este anterioară încheierii acestui contract, ci se suprapune cu prima perioadă de executare a lui.

Este obligatorie și exclusivă verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap prin modalitatea perioadei de probă [art. 31 alin. (2)]. Așadar, în cazul acestor persoane este exclus examenul sau concursul.

Numai că Legea nr. 446/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede o perioadă de probă, de cel puțin 45 de zile lucrătoare [art. 83 alin. (1) lit. d)], diferită deci de cea instituită de Codul muncii [art. 31 alin. (2)]. Deși, Legea nr. 446/2006 este o lege specială, credem că se aplică legea generală (Codul muncii) deoarece: ... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Perioada de probă se poate insera în orice tip de contract individual de muncă, fie după ce salariatul a parcurs modalitățile de verificare a pregătirii profesionale și a aptitudinilor personale, fie independent de acestea, la data încheierii contractului individual de muncă.

În cazul încheierii unui contract individual de muncă afectat de un termen suspensiv, având în vedere formularea alin. (1), perioada de probă trebuie înscrisă la momentul încheierii contractului, nu ulterior (în perioada cuprinsă între momentul încheierii contractului și momentul începerii prestării activității sau după acest moment).

Art. 31 alin. (1) prevede posibilitatea pentru părțile contractului individual de muncă de a insera o clauză privind durata perioadei de probă, referindu-se la un maxim al acesteia, și nu la un minim al perioadei. Pentru funcțiile de execuție, perioada de probă (de până la 90 de zile calendaristice) este prevăzută unitar aplicându-se atât funcțiilor calificate, cât și celor necalificate; pentru funcțiile de conducere perioada de probă este de cel mult 120 de zile calendaristice. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Scopul stabilirii prin contractul individual de muncă a unei perioade de probă constă în verificarea, concretă și completă, de către angajator a tuturor aptitudinilor profesionale ale salariatului, necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu pentru care s-a angajat.

Deși nu se prevede în mod expres, de beneficiul perioadei de probă poate profita și salariatul dacă angajatorul nu (mai) oferă/respectă condițiile de muncă prezentate la încheierea contractului individual de muncă²⁷⁶. Astfel, Codul muncii permite și salariatului să aibă inițiativa încetării contractului individual de muncă, prin intermediul unei notificări scrise, nemotivate.

Prin contractul individual de muncă, părțile pot stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice, pentru funcțiile de execuție, și de cel mult 120 de zile calendaristice, pentru funcțiile de conducere, fiind, astfel, interzisă inserarea în contractul individual de muncă a unei perioade de probă care excede acestor termene. Totuși, considerăm că prin contractul individual de muncă, prin acord expres, părțile pot stabili, doar în favoarea salariatului, o perioadă de probă mai mare decât cea prevăzută de lege, având în vedere că, în acest caz, nu suntem în situația restrângerii unor drepturi ale salariatului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 32

(1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(2¹) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții

(la data 22-oct-2022 Art. 32, alin. (2) din titlul II, capitolul I completat de Art. I, punctul 12. din [Legea 283/2022](#))

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

1.

Potrivit art.32 alin.2 Codul muncii, prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitate într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Prin dispozițiile art.32 alin.2 Codul muncii, legiuitorul nu a reglementat însă situația în care salariatul nu va corespunde profesional în noua funcție - va fi concediat sau va reveni la vechiul său loc de muncă.

Cum nici o prevedere a Codului muncii nu dă un răspuns la această problemă de drept, doctrina juridică s-a exprimat în sensul ca părțile, printr-o clauză contractuală, să lămurească acest aspect. (C. Ap. Ploiești, s. I civ., dec. nr. 1564 din 4 iunie 2013)

2.

În cazul contestatorului, perioada de probă a fost stabilită la debutul în funcția de director de sucursală, adică începând cu data 15.04.2005, stabilirea unei noi perioade de probă pentru aceeași funcție fiind prohibită de dispozițiile art. 32 din Codul muncii. (C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 963/2008, [www.costelgilca.ro](#)) [... citește mai departe \(1-11\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Prin acest text se instituie o limitare a folosirii de către angajator a perioadei de probă, fiind prevăzut că, pe parcursul executării unui contract individual de muncă, nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

Excepția de la această regulă este dată de situația în care salariatul debutează la același angajator⁸³ într-o nouă funcție sau profesie ori își va desfășura activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Funcția nu este reprezentată doar de o denumire, iar verificarea aptitudinilor salariatului în desfășurarea activității pe noua poziție se poate face doar având în vedere atribuțiile pe care trebuie să le îndeplinească în noua funcție. Dacă noua funcție este similară celei anterioare, este exclusă supunerea salariatului la o nouă perioadă de probă, atât timp cât noile sarcini de serviciu specifice noii încadrări sunt similare sau asemănătoare cu cele îndeplinite anterior. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Pentru a preveni abuzurile din partea angajatorului, sunt stabilite unele reguli privind utilizarea perioadei de probă.

O primă regulă constă în aceea că angajatorul trebuie să informeze salariatul anterior încheierii sau modificării contractului de muncă cu privire la perioada de probă [art. 17 alin. (2) lit. m) și art. 17 alin. (4)]. Dar, după abrogarea alin. (3) al art. 32, prin Legea nr. 40/2011, conform căruia neinformarea ducea la „decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate”, în prezent o atare consecință nu mai există. Așadar, cu sau fără informarea anterioară a persoanei respective, angajatorul poate solicita perioada de probă⁹⁶.

O a doua regulă: pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Doar excepțional, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Perioada de probă se poate insera în orice tip de contract individual de muncă, fie după ce salariatul a parcurs modalitățile de verificare a pregătirii profesionale și a aptitudinilor personale, fie independent de acestea, la data încheierii contractului individual de muncă.

În cazul încheierii unui contract individual de muncă afectat de un termen suspensiv, având în vedere formularea alin. (1), perioada de probă trebuie înscrisă la momentul încheierii contractului, nu ulterior (în perioada cuprinsă între momentul încheierii contractului și momentul începerii prestării activității sau după acest moment).

Art. 31 alin. (1) prevede posibilitatea pentru părțile contractului individual de muncă de a insera o clauză privind durata perioadei de probă, referindu-se la un maxim al acesteia, și nu la un minim al perioadei. Pentru funcțiile de execuție, perioada de probă (de până la 90 de zile calendaristice) este prevăzută unitar aplicându-se atât funcțiilor calificate, cât și celor necalificate; pentru funcțiile de conducere perioada de probă este de cel mult 120 de zile calendaristice. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Prin acest text se instituie o limitare a folosirii de către angajator a perioadei de probă, fiind prevăzut că, pe parcursul executării unui contract individual de muncă, nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

Excepția de la această regulă este dată de situația în care salariatul debutează la același angajator²⁸³ într-o nouă funcție sau profesie ori își va desfășura activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Funcția nu este reprezentată doar de o denumire, iar verificarea aptitudinilor salariatului în desfășurarea activității pe noua poziție se poate face doar având în vedere atribuțiile pe care trebuie să le îndeplinească în noua funcție. Dacă noua funcție este similară celei anterioare, este exclusă supunerea salariatului la o nouă perioadă de probă, atât timp cât noile sarcini de serviciu specifice noii încadrări sunt similare sau asemănătoare cu cele îndeplinite anterior. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 33**

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

1.

Esența reglementării cuprinse în art. 33 C. muncii este tocmai aceea de a împiedica orice abuz din partea angajatorului care ar apela în permanență la perioada de probă, înlăturând astfel o stabilitate normală a contractului de muncă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 168)

2.

Ca o măsură de protecție împotriva eventualelor abuzuri ale angajatorului de a uza de concedieri frecvente, având în vedere simplitatea procedurii concedierii în perioada de probă, s-a limitat posibilitatea angajării de personal pentru același post.

Astfel, legiuitorul a stabilit că se pot face angajări succesive, în cazul concedierilor în perioada de probă, pe o durată de maxim 12 luni.

Textul este ambiguu, în sensul că limita de 12 luni nu este foarte clar stabilită și se raportează doar la postul pentru care se fac concedieri în perioada de probă. Nimic nu împiedică însă angajatorul (privat) să modifice denumirea postului. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru a înlătura abuzurile angajatorului de a se folosi de încetarea contractului individual de muncă printr-o simplă notificare scrisă, textul de lege stabilește că nu se pot efectua angajări succesive de probă ale mai multor persoane care vizează același post pentru o perioadă mai mare de 1 an.

Această dispoziție nu are în vedere interdicția angajatorului de a mai efectua angajări pe postul respectiv, ci stabilește interdicția de a mai stabili o perioadă de probă și, în consecință, de a avea inițiativa încetării contractului individual de muncă printr-o notificare scrisă, nemotivată.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 33 a fost modificat substanțial prin Legea nr. 40/2011, fiind eliminată interdicția de angajare succesivă de probă a mai mult de 3 persoane pentru același post. Prin urmare, pot fi angajate succesiv, indiferent cât de multe persoane.

Este astfel posibil un comportament abuziv al unui angajator, prin încălcarea principiului bunei-credințe (art. 8 C. m.).

Însă, conform textului, perioada maximă de timp în care se pot face angajări succesive de probă pentru același post a fost limitată la 12 luni, indiferent de numărul de angajări de probă.

De precizat este că jurisprudența Comitetului European de Drepturi Sociale al Consiliului Europei, întemeiată pe art. 24 din Carta Socială Europeană, este „că și în perioada de probă drepturile lucrătorului la preaviz și la garanțiile împotriva concedierii pe bază de motiv real și serios trebuie recunoscute și aplicate⁹⁷”.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Perioada de probă se poate insera în orice tip de contract individual de muncă, fie după ce salariatul a parcurs modalitățile de verificare a pregătirii profesionale și a aptitudinilor personale, fie independent de acestea, la data încheierii contractului individual de muncă.

În cazul încheierii unui contract individual de muncă afectat de un termen suspensiv, având în vedere formularea alin. (1), perioada de probă trebuie înscrisă la momentul încheierii contractului, nu ulterior (în perioada cuprinsă între momentul încheierii contractului și momentul începerii prestării activității sau după acest moment).

Art. 31 alin. (1) prevede posibilitatea pentru părțile contractului individual de muncă de a insera o clauză privind durata perioadei de probă, referindu-se la un maxim al acesteia, și nu la un minim al perioadei. Pentru funcțiile de execuție, perioada de probă (de până la 90 de zile calendaristice) este prevăzută unitar aplicându-se atât funcțiilor calificate, cât și celor necalificate; pentru funcțiile de conducere perioada de probă este de cel mult 120 de zile calendaristice. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pentru a înlătura abuzurile angajatorului de a se folosi de încetarea contractului individual de muncă printr-o simplă notificare scrisă, textul de lege stabilește că nu se pot efectua angajări succesive de probă ale mai multor persoane care vizează același post pentru o perioadă mai mare de 1 an.

Această dispoziție nu are în vedere interdicția angajatorului de a mai efectua angajări pe postul respectiv, ci stabilește interdicția de a mai stabili o perioadă de probă și, în consecință, de a avea inițiativa încetării unilaterale a contractului individual de muncă printr-o notificare scrisă, nemotivată.

Art. 34

(1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

(2) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

~~**(3)** Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.~~

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, nivelul și specialitatea studiilor absolvite, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

▶(la data 26-mai-2022 Art. 34, alin. (3) din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 1. din Legea 144/2022)

(4) Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

▶(la data 07-apr-2016 Art. 34, alin. (5) din titlul II, capitolul I a se vedea recurs in interesul legii Decizia 2/2016)

(5¹) Registrul general de evidență a salariaților este accesibil online pentru salariați/foști salariați, în privința datelor care îi privesc. Dreptul de acces se limitează la vizualizarea, descărcarea și tipărirea acestor date, precum și la generarea online și descărcarea unui extras din registru.

(5²) Vechimea în muncă și/sau în specialitate poate fi dovedită și cu extrasul prevăzut la alin. (5¹), în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului.

▶(la data 26-mai-2022 Art. 34, alin. (5) din titlul II, capitolul I completat de Art. I, punctul 2. din Legea 144/2022)

(6) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(6¹) În cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaților un document care să ateste activitatea desfășurată de aceștia,

conform prevederilor alin. (5), să înceteze și să transmită în registrul general de evidență a salariaților încetarea contractelor individuale de muncă.

(la data 16-mai-2021 Art. 34, alin. (6) din titlul II, capitolul I completat de Actul din Legea 138/2021)

~~**(7)Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.**~~

(7)Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, condițiile privind accesul online al salariaților sau al foștilor salariați la datele din registru, inclusiv condițiile privind dovada vechimii în muncă și/sau în specialitate potrivit alin. (5²), precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(la data 26-mai-2022 Art. 34, alin. (7) din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 3. din Legea 144/2022)

1.

Textul legal nu distinge cu privire la modificarea naturii obligației de a elibera adeverința ca fiind una de dreptul muncii dacă raportul de muncă este în desfășurare și ca fiind o acțiune în constatare dacă raportul de muncă a încetat. Or, dacă textul nu distinge rezultă că natura obligației este una ce derivă din raportul de muncă indiferent de momentul la care se cere eliberarea adeverinței în raport de încetarea raportului de muncă, anterior sau ulterior încetării acestuia. (C. Ap. Cluj, s. civ., muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, dec. nr. 501/2008, www.costelgilca.ro)

2.

Calitatea de salariat dă dreptul la salariu, potrivit art. 39 alin. (1) lit. a) Codul muncii. Prin urmare obligarea pârâtei la emiterea unei adeverințe din care să rezulte veniturile de care a beneficiat este prin prisma textului legal anterior citat, art. 40 alin. (2) lit. h) din Codul muncii, un litigiu de muncă, iar nu un litigiu de asigurări sociale cum corect a constatat prima instanță, dar nu este o acțiune în constatare cum în mod greșit reține prima instanță. (C. Ap. Cluj, s. civ., muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, dec. nr. 501/2008, www.costelgilca.ro)... [citeste mai departe \(1-23\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru a putea încadra în muncă salariați, toți angajatorii, persoane fizice sau juridice, au obligația de a înființa registrul general de evidență a salariaților.

Metodologia de întocmire și completare a acestui registru, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu acesta sunt stabilite prin H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților⁸⁶.

Fiecare angajator are obligația de a înființa și transmite registrul la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora. Completarea și transmiterea registrului se fac de către una sau mai multe persoane, nominalizate, prin decizie scrisă, de către angajator.

Potrivit H.G. nr. 500/2011, registrul se completează în ordinea angajării (încheierii contractului individual de muncă) și cuprinde o serie de elemente obligatorii, stabilite prin acest act normativ... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Registrul general de evidență a salariaților a fost stabilit în scopul înlocuirii carnetelor de muncă reglementate de Decretul nr. 92/1976.

În aplicarea textului de la art. 34 C. m. a fost adoptată H.G. nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților, abrogată și înlocuită prin H.G. nr. 500/2011.

Dispoziția alin. (5) al art. 34 urmează să fie coroborată cu cea de la lit. h) a art. 40 alin. (2), conform căreia angajatorul are obligația să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului.

H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților⁹⁸

– extras –

Art. 1 – (1) Prezenta hotărâre stabilește metodologia de întocmire, completare și transmitere către

inspectoratele teritoriale de muncă a datelor în registrul general de evidență a salariaților, care este administrat de Inspekția Muncii... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Metodologia de întocmire și completare a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu acesta sunt stabilite prin H. G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare.

Registrul general de evidență a salariaților se compune din două părți:

a) registrul privat, care se întocmește, completează și transmite de către angajatori, persoane fizice sau persoane juridice de drept privat; în acest registru se înregistrează persoanele angajate prin încheierea unui contract individual de muncă

b) registrul public, care se întocmește, completează și transmite de către instituțiile/autoritățile publice cărora le sunt aplicabile dispozițiile Legii privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice; în registrul public se înregistrează persoanele plătite din fonduri publice, care exercită o funcție în baza unui contract individual de muncă, a unui act administrativ de numire ori a unui alt fel de act emis în condițiile legii... [citește mai departe \(1-7\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pentru a putea încadra în muncă salariați, toți angajatorii, persoane fizice sau juridice, au obligația de a înființa registrul general de evidență a salariaților.

Metodologia de întocmire și completare a acestui registru, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu acesta sunt stabilite prin H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților²⁸⁷.

Pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici H.G. nr. 432/2004 reglementează dosarul profesional al funcționarilor publici. În acest caz, dosarul profesional se întocmește în termen de 10 zile de la intrarea în corpul funcționarilor publici.

Fiecare angajator are obligația de a înființa și transmite registrul la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora. Completarea și transmiterea registrului se fac de către una sau mai multe persoane, nominalizate, prin decizie scrisă, de către angajator, iar în cazul instituțiilor publice de către persoana care are atribuții în acest sens potrivit funcției și/sau fișei de post... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 34¹**

☐**(1)Fiecare angajator are dreptul de a-și organiza activitatea de resurse umane și salarizare în următoarele moduri:**

a)prin asumarea de către angajator a atribuțiilor specifice;

b)prin desemnarea unuia sau mai multor angajați cărora să le repartizeze, prin fișa postului, atribuții privind activitatea de resurse umane și salarizare;

c)prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane și salarizare.

(2)Serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare vor fi coordonate de către un expert în legislația muncii.

▶(la data 03-oct-2020 Art. 34 din titlul II, capitolul I completat de Art. 1, punctul 2. din [Legea 213/2020](#))

☐**Art. 35**

~~**(1)Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.**~~

(1)Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea

programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

 (la data 22-oct-2022 Art. 35, alin. (1) din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 13. din [Legea 283/2022](#))

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

1.

Prevederile art. 35 alin. (1) din Codul muncii sunt clare, în sensul că un angajat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Cu toate acestea, recurenta reclamantă susține fără temei că pentru funcții distincte un salariat poate fi angajat prin acte adiționale la un contract individual de muncă, încheiat pentru o altă funcție la același angajator.

Sușinerile recurente reclamate potrivit cărora Ghidul Solicitantului reprezintă norme cu aplicare specială și în cazul în care derogă de la reglementările generale se aplică cu prioritate nu pot fi reținute, întrucât atât Ghidul Solicitantului, cât și contractul de finanțare prevăd că sunt eligibile cheltuielile cu contractele de prestări servicii, însă acestea trebuie să respecte prevederile legislației naționale.

În realitate, contractul de muncă ce a fost încheiat pe perioadă determinată a fost prelungit pe o perioadă nedeterminată, însă prelungirea avut loc cu nerespectarea dispozițiilor art. 80 alin. (3) din Codul muncii, deoarece prelungirea trebuia efectuată, cel mai târziu, în ultima zi lucrătoare a salariatului, ori în speță, prelungirea a avut loc după încetarea contractului (contractul a încetat la 31.08.2010, iar prelungirea a avut loc la data de 01.09.2010), neavând relevanță dacă a fost emisă sau nu decizie de încetare a contractului de muncă, acesta încetând prin ajungere la termen. (*C. Ap. Craiova, s. cont. adm. și fisc., dec. nr. 6067 din 13 octombrie 2014*)... [citește mai departe \(1-20\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text este o expresie a libertății muncii, prin consacrarea dreptului oricărei persoane de a munci în baza mai multor contracte individuale de muncă și de a beneficia de remunerația corespunzătoare pentru fiecare dintre aceste contracte, salariatul având dreptul de a munci nu doar la un angajator⁸⁹, ci la câți angajatori dorește⁹⁰, cu respectarea, dacă este cazul, a regimului juridic al incompatibilităților.

Însă, în practică, exercitarea acestui drept trebuie să aibă în vedere respectarea timpului normal de lucru și a timpului de odihnă a salariatului. În situația în care se încheie mai multe contracte individuale de muncă cu același angajator, timpul de lucru obținut din cumularea acestora nu poate depăși durata maximă legală a timpului de lucru de 48 ore săptămânal⁹¹.

În ceea ce privește cumulul de contracte individuale de muncă încheiate cu mai mulți angajatori, numărul acestora trebuie să fie unul posibil, prin raportare la numărul de ore/timpul de lucru alocate tuturor contractelor individuale de muncă, prin asigurarea repausului săptămânal, dar și a timpului zilnic minim de odihnă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Expresie a principiului neîngrădirii dreptului la muncă, textul consacră posibilitatea salariaților de a desfășura, în același timp, mai multe activități profesionale, în baza unor contracte individuale de muncă. Textul nu are în vedere, așadar, contractele civile (de prestări servicii, de mandat, de management etc.). În cazul acestei categorii de contracte (indiferent de numărul lor), nu se pune problema cumulului de funcții. Contractele individuale de muncă pot fi pe durată nedeterminată sau determinată, cu timp normal sau parțial de muncă etc.

Legiuitorul nu limitează numărul contractelor individuale de muncă încheiate de cei ce cumulează mai multe funcții.

Însă, acest număr nu ar putea fi nelimitat. El ar trebui să fie reflectarea bunei-credințe și să presupună existența și a timpului de odihnă într-o zi sau săptămână de lucru, necesar refacerii forței de muncă. Desigur că unele contracte implicate în cumul pot fi cu timp parțial (o oră sau mai multe pe zi/săptămână) ori cu munca la domiciliu, ceea ce presupune o altă durată sau organizare a timpului de lucru... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

În sectorul privat, cumulul de funcții/posturi este permis în temeiul art. 35 C. mun., condiționat de neconcurență față de primul angajator și de respectarea prevederilor legale privind incompatibilitățile. În sectorul bugetar, cumulul de funcții este posibil numai în cazurile și condițiile stabilite de lege.

Aplicarea corectă a dispozițiilor legale trebuie să aibă în vedere următoarele:

- cumulul de funcții presupune executarea, în aceeași perioadă, a două sau mai multe contracte individuale de muncă;
- cumulul se poate realiza indiferent de tipul contractului individual de muncă (pe durată nedeterminată, determinată, cu timp integral sau parțial);
- cu respectarea condițiilor legale, se pot încheia simultan mai multe contracte individuale de muncă cu același angajator sau cu angajatori diferiți;
- salariatul poate îndeplini aceeași funcție/post sau funcții/posturi diferite, în funcție de calificarea profesională; [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest text este o expresie a libertății muncii, prin consacrarea dreptului oricărei persoane de a munci în baza mai multor contracte individuale de muncă și de a beneficia de remunerația corespunzătoare pentru fiecare dintre aceste contracte, salariatul având dreptul de a munci nu doar la un angajator²⁹¹, ci la câți angajatori dorește²⁹², cu respectarea, dacă este cazul, a regimului juridic al incompatibilităților.

Însă, în practică, exercitarea acestui drept trebuie să aibă în vedere respectarea timpului normal de lucru și a timpului de odihnă a salariatului. În situația în care se încheie mai multe contracte individuale de muncă cu același angajator, timpul de lucru obținut din cumularea acestora nu poate depăși durata maximă legală a timpului de lucru de 48 ore săptămânal²⁹³.

În ceea ce privește cumulul de contracte individuale de muncă încheiate cu mai mulți angajatori, numărul acestora trebuie să fie unul posibil, prin raportare la numărul de ore/timpul de lucru alocate tuturor contractelor individuale de muncă, prin asigurarea repausului săptămânal, dar și a timpului zilnic minim de odihnă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 36

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.

1.

Soluția legiuitorului răspunde principiului egalității de tratament în muncă, fără a se face distincție după naționalitatea lucrătorului. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 178)

2.

Ca tehnică legislativă apreciem că acest articol ar fi trebuit introdus în capitolul destinat principiilor fundamentale ale dreptului muncii, deoarece acest articol garantează un principiu al dreptului străinilor la muncă în condițiile și limitele stabilite prin lege.

Conform acestui articol cetățenii străini și apatrizii au dreptul de a lucra pe teritoriul României, în temeiul unui contract individual de muncă, dar numai în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere. O.U.G. nr. 194/2002 reglementează regimul străinilor în România, inclusiv eliberarea autorizației de muncă sau a permisului de ședere, după caz.

– Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text este dezvoltat prin legislația specifică.

O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României⁹² stabilește faptul că străinii cu ședere legală pe teritoriul României pot fi încadrați în muncă⁹³ în baza avizului de angajare obținut de către angajatori și, totodată, stabilește situațiile în care nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României a:

- străinilor al căror acces liber pe piața muncii este stabilit prin tratatele încheiate de România cu alte state. Astfel, în baza O.U.G. nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și a cetățenilor Confederației Elvețiene, aceștia beneficiază de accesul liber pe piața forței de muncă din România⁹⁴;
- străinilor care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul trebuie interpretat și aplicat având în vedere și alte dispoziții legale.

Astfel, O.G. nr. 25/2014¹⁰¹ stabilește condițiile generale și speciale pentru încadrarea în muncă a străinilor pe teritoriul României, care nu sunt exceptați de la obținerea avizului de angajare, după caz, detașare. Este reglementat acest aviz în cazul: lucrătorilor permanenți, lucrătorilor stagiați, lucrătorilor sezonieri, lucrătorilor transfrontalieri, lucrătorilor înalt calificați (art. 7-16)¹⁰². Distinct de acest aviz, O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România¹⁰³ prevede acordarea vizei de lungă ședere în muncă (art. 44).

Cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene și ai Spațiului Economic European, însă, au un alt regim privind accesul lor pe piața forței de muncă din țara noastră, așa cum dispune O.U.G. nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor menționate. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Angajarea în muncă a străinilor se realizează conform art. 2 lit. c) (pentru străini și apatrizi) și lit. d) (pentru refugiați) din Codul muncii, O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România (republicată în M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008) și Ordonanța 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 (publicată în M. Of. nr. 640 din 30 august 2014).

2.

Străinii cu ședere legală pe teritoriul României pot fi încadrați în muncă, potrivit art. 3 alin. (1) din O.G. nr. 25/2014, în baza avizului de angajare eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări obținut de angajatori. Prin excepție, nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României pentru străinii care se află în una dintre următoarele situații [art. 3 alin. (2)]: [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest text este dezvoltat prin legislația specifică.

O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României²⁹⁴ stabilește faptul că străinii cu ședere legală pe teritoriul României pot fi încadrați în muncă²⁹⁵ în baza avizului de angajare obținut de către angajatori și, totodată, stabilește situațiile în care nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României a:

- străinilor al căror acces liber pe piața muncii este stabilit prin tratatele încheiate de România cu alte state.

Astfel, în baza O.U.G. nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și a cetățenilor Confederației Elvețiene, aceștia beneficiază de accesul liber pe piața forței de muncă din România²⁹⁶;

- străinilor care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣CAPITOLUL II: Executarea contractului individual de muncă

▣Art. 37

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

1.

Acțiunea salariatului având ca obiect obligarea angajatorului la plata salariilor compensatorii sau a unei diferențe de salarii compensatorii, ce i se cuvin în situația concedierii individuale sau colective, trebuie introdusă în termenul de 3 ani de la data nașterii dreptului și nu este condiționată de contestarea prealabilă sau concomitentă a deciziei de concediere a acestuia pentru motive neimputabile, decizie în care este menționat și cuantumul salariilor compensatorii ce urmează a fi acordate salariatului concediat.

Negocierea colectivă se materializează prin încheierea contractelor/acordurilor colective de muncă, potrivit dispozițiilor speciale în materie, iar negocierea individuală se materializează în contractele individuale de muncă. Doar contractele colective de muncă sau contractele individuale de muncă pot stabili, în limitele legislației muncii, drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților și obligă părțile în raportul de muncă, iar nu convențiile civile, care, potrivit dispozițiilor imperative ale art. 37 din Codul muncii, nu pot reglementa,

chiar dacă sunt rezultatul unui acord de voință, drepturile și obligațiile născute din relațiile de muncă stabilite între angajator și salariat. Contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă reprezintă, alături de statutele disciplinare sau profesionale, regulamentele interne, regulamentele de organizare și funcționare, izvoare specifice dreptului muncii. Prin urmare, acordarea plăților compensatorii se poate reglementa prin contractul colectiv de muncă sau prin contractul individual de muncă. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest drept este consacrat și de art. 41 alin. 5 din Constituția României, care garantează dreptul la negocieri colective în materie de muncă, precum și caracterul obligatoriu al convențiilor colective.

În mai multe decizii pronunțate de-a lungul anilor, Curtea Constituțională a României a reținut că rațiunea încheierii și aplicării contractelor colective de muncă constă în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaților din unitățile care aparțin respectivului domeniu de activitate.

Textul din Codul muncii consacră și principiul negocierii drepturilor și obligațiilor angajatorului și salariatului cu ocazia încheierii sau modificării contractului individual de muncă⁹⁵.

Dacă, în ceea ce privește negocierea contractului individual de muncă, legea lasă la aprecierea părților modalitatea în care are loc această negociere, în ceea ce privește contractele colective de muncă, Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește o procedură de negociere între salariați, prin sindicat sau reprezentanți ai salariaților, și angajator. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul consacră principiul negocierii contractelor de muncă, înscris și în Constituția României [art. 41 alin. (5)]. Negocierea este colectivă, materializată prin încheierea contractelor/acordurilor colective de muncă, potrivit Legii dialogului social nr. 62/2011, și individuală, materializată în contractele individuale de muncă. De precizat este că art. 39 alin. (1) lit. k) C. m. instituie dreptul salariaților la negocierea colectivă și individuală.

Scopul încheierii contractelor de muncă este deci stabilirea drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Se impune a fi reținută distincția între: a) drepturile și obligațiile reglementate prin art. 39-40 C. mun.; b) alte drepturi și obligații prevăzute de legislația muncii pentru salariați și angajatori (cum ar fi, de exemplu, cele prevăzute în legislația specifică privind protecția maternității la locul de muncă – O.U.G. nr. 96/2003, publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003; Legea nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006 etc.); c) drepturile și obligațiile pe care le stabilesc părțile în temeiul libertății contractuale prin contractul colectiv de muncă și/sau contractul individual de muncă. Toate aceste categorii de drepturi și obligații formează laolaltă obiectul relațiilor/raporturilor de muncă.

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest drept este consacrat și de art. 41 alin. 5 din Constituția României, care garantează dreptul la negocieri colective în materie de muncă, precum și caracterul obligatoriu al convențiilor colective.

În mai multe decizii pronunțate de-a lungul anilor, Curtea Constituțională a României a reținut că rațiunea încheierii și aplicării contractelor colective de muncă constă în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaților din unitățile care aparțin respectivului domeniu de activitate.

Textul din Codul muncii consacră și principiul negocierii drepturilor și obligațiilor angajatorului și salariatului cu ocazia încheierii sau modificării contractului individual de muncă²⁹⁸.

Dacă, în ceea ce privește negocierea contractului individual de muncă, legea lasă la aprecierea părților modalitatea în care are loc această negociere, în ceea ce privește contractele colective de muncă, Legea dialogului social stabilește o procedură de negociere între, pe de o parte, salariați, prin sindicat sau reprezentanți ai salariaților, și angajator, pe de altă parte. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Editia a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **Art. 38**

▶ (la data 06-apr-2015 Art. 38 din titlul II, capitolul II a se vedea recurs în interesul legii [Decizia 5/2015](#))

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.

***) În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.**

► (la data 12-iul-2019 Art. 38 din titlul II, capitolul II a se vedea referințe de aplicare din Actul din **Decizia 19/2019**)

Recurs în interesul legii – admis

1.

Prin dec. nr. 5/2015, M. Of. nr. 234 din 6 aprilie 2015, ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în consecință, stabilește că:

*În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 6 alin. (7¹) din Ordonanța Guvernului nr. 12/2008 privind organizarea și finanțarea rezidențiatului, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 179/2008, respectiv art. 18 alin. (8) din Ordonanța Guvernului nr. 18/2009 privind organizarea și finanțarea rezidențiatului, aprobată prin Legea nr. 103/2012, cu completările ulterioare, prin raportare la art. 38 și art. 159 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sintagma „cheltuieli de personal” nu include salariile primite de medicul rezident pentru munca desfășurată în perioada rezidențiatului, iar drepturile salariale încasate nu pot fi restituite cu titlu de cheltuieli ocazionale de pregătire profesională, în situația în care medicul rezident nu își respectă obligația asumată de a continua raporturile de muncă pentru o anumită perioadă cu spitalul în care a desfășurat programul de rezidențiat, chiar dacă o atare clauză ar fi prevăzută în actul adițional la contractul individual de muncă, încheiat în condițiile art. 196 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. ... **citeste mai departe (1-27)***

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Articolul 6 din Convenția O.I.M. nr. 95/1949 privind protecția salariatului (ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973) stabilește că „se interzice celui care angajează să restrângă, în orice fel, libertatea lucrătorului de a dispune după voia sa de propriul salariu”.

Drepturile salariaților „ce le sunt recunoscute prin lege” și la care nu pot renunța sunt atât drepturile prevăzute în Codul muncii și alte acte normative, cât și drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil, acestea din urmă fiindu-le recunoscute indiferent dacă au sau nu calitatea de membru al sindicatului care a negociat și semnat contractul colectiv de muncă.

Nu se poate încheia nicio tranzacție prin care salariații ar renunța total sau parțial la concediul anual de odihnă, la durata minimă a repausului zilnic sau săptămânal, la acordarea zilelor libere plătite acordate prin lege⁹⁶ și prestarea activității în aceste zile, la termenul de preaviz în cazul concedierii dispuse de angajator, la plata lunară a drepturilor salariale prin eşalonarea achitării acestora și alte drepturi⁹⁷. ... **citeste mai departe (-)**

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Prin art. 38, legiuitorul a instituit o măsură de protecție a salariaților, ce constă în interdicția de a renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Este vorba, în principal, de drepturile enumerate la art. 39 din același Cod al muncii.

Cu privire la acest text, Curtea Constituțională¹⁰⁴ a decis că „interdicția de a renunța, în tot sau în parte, la drepturile prevăzute de lege în favoarea salariaților este o măsură de protecție a acestora din urmă, menită să asigure exercițiul neîngrădit al drepturilor și al intereselor legitime ce li se cuvin în cadrul raporturilor de muncă, pentru a-i feri de consecințele unor eventuale abuzuri ori amenințări din partea angajatorilor. O astfel de măsură de protecție nu poate fi considerată a fi un privilegiu, contrar art. 16 alin. (1) din Constituție, atât timp cât ea se justifică în considerarea situației unei anume categorii sociale care reclamă o astfel de protecție”.

De asemenea, Curtea Constituțională a reținut¹⁰⁵ că „libertatea contractuală poate fi valorificată numai în cadrul legal, cu respectarea unor limite rezonabile impuse de rațiuni de ocrotire a unor interese publice și private legitime; exercitată în afara acestui cadru, fără opreliști, orice libertate își pierde legitimitatea....

Neîndoielnic, și contractul de muncă dă expresie libertății contractuale, dar o face într-o manieră specifică, determinată de obiectul său propriu și esențial diferit de acela al altor contracte, constând în prestarea unei anumite activități, a unei munci, în schimbul unei remunerații... În condițiile în care, de regulă, între părțile contractului de muncă – angajator și salariat – există o discrepanță vădită din punct de vedere al potențialului economic și financiar în favoarea celui dintâi, de natură să-i permită a-și impune punctul de vedere la negocierea clauzelor contractului, statul – și anume, statul de drept, democratic și social, așa cum este definită România în termenii art. 1 alin. (3) din Constituție, – este ținut să intervină legal în sprijinul celui aflat într-o poziție de inferioritate economică”... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Disponibilitatea părților, specifică raporturilor contractuale civile, este circumscrisă în dreptul muncii prin prevederile imperative ale art. 38 C. mun. Este un suport notabil pentru autonomia dreptului muncii. Așadar, dacă salariatul – în necunoștință de cauză sau chiar voit – ar accepta o clauză prin care s-ar limita sau ar renunța la drepturile sale recunoscute prin lege, clauza respectivă este lovită de nulitate absolută. Același efect se produce dacă salariatul renunță printr-un act juridic unilateral la drepturi ale sale ori renunțarea se manifestă tacit.

2.

Textul legal – art. 38 – se referă la lege în general, fără a distinge în niciun fel. Așadar, nu este vorba numai de acele drepturi recunoscute salariatului de/prin legislația muncii. Orice drept recunoscut acestuia, indiferent de natura actului normativ – fie din cadrul legislației muncii, securității sociale, civile ș.a., dar aflat în conexiune cu raportul de muncă – este supus aceluiași regim juridic. Salariatul nu poate renunța la dreptul în cauză (nici total, nici parțial). Se impune însă, în acest context, o precizare esențială: art. 38 se referă exclusiv la drepturile persoanei care îi sunt conferite în funcție de calitatea sa de salariat, de parte într-un contract individual de muncă. Altfel spus, cel în cauză, poate să renunțe, total sau parțial, la un drept pe care îl deține în calitatea sa – generală – de subiect de drept (cum ar fi, spre exemplu, renunțarea la actualizarea creanței, la cheltuielile de judecată ș.a. consacrate de Codul de procedură civilă), dar nu în funcție de calitatea sa de salariat... [citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Articolul 6 din Convenția O.I.M. nr. 95/1949 privind protecția salariatului (ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973) stabilește că „se interzice celui care angajează să restrângă, în orice fel, libertatea lucrătorului de a dispune după voia sa de propriul salariu”.

Drepturile salariaților „ce le sunt recunoscute prin lege” și la care nu pot renunța sunt atât drepturile prevăzute în Codul muncii și alte acte normative, cât și drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil, acestea din urmă fiindu-le recunoscute indiferent dacă au sau nu calitatea de membru al sindicatului care a negociat și semnat contractul colectiv de muncă.

Nu se poate încheia nicio tranzacție prin care salariații ar renunța total sau parțial la concediul anual de odihnă, la durata minimă a repausului zilnic sau săptămânal, la acordarea zilelor libere plătite acordate prin lege²⁹⁹ și prestarea activității în aceste zile, la termenul de preaviz în cazul concedierii dispuse de angajator, la plata lunară a drepturilor salariale prin eşalonarea achitării acestora și alte drepturi³⁰⁰... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 39**

☐**(1)**Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a)**dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b)**dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c)**dreptul la concediu de odihnă anual;
- d)**dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e)**dreptul la demnitate în muncă;
- f)**dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g)**dreptul la acces la formarea profesională;
- h)**dreptul la informare și consultare;

- i)** dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j)** dreptul la protecție în caz de concediere;
- k)** dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l)** dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m)** dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- m¹)** **dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;**
 (la data 22-oct-2022 Art. 39, alin. (1), litera M. din titlul II, capitolul II completat de Art. I, punctul 14. din [Legea 283/2022](#))
- n)** alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.
- ☐(2)** Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a)** obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b)** obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c)** obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
 - d)** obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - e)** obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f)** obligația de a respecta secretul de serviciu;
 - g)** alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

CEDO

Respectarea vieții private în cadrul profesional

1.

Reclamanta era angajată la Carmarthenshire College, instituție înființată prin lege și administrată de stat. În 1995, ea a devenit asistentă personală a directorului unității și a trebuit să lucreze în strânsă colaborare cu directorul-adjunct care tocmai fusese numit. În fața Curții, ea se plângea că, din ordinul acestuia, telefonul, email și internetul i-au fost supravegheate.

Încălcarea art. 8 (dreptul la respectarea vieții private și a corespondenței). Curtea a considerat că strângerea și păstrarea de informații personale referitoare la d-na Copland în cadrul utilizării telefonului, al poștei electronice și al internetului a adus atingere dreptului său la respectarea vieții private și a corespondenței și că această ingerință nu este „prevăzută de lege”, dat fiind că, atunci, nicio dispoziție a dreptului intern nu reglementa această supravegheare. Ea a admis că poate fi uneori legitim pentru un angajator să supravegheze și să controleze utilizarea telefonului și a internetului de către un angajat, dar a considerat că în speță nu era motiv să hotărască dacă ingerința litigioasă era „necesară într-o societate democratică”. (*Cauza Copland c. Marii Britanii*, cererea nr. 62617/00, www.echr.coe.int)... [citeste mai departe \(1-71\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

1.

Acest articol stabilește principalele drepturi și obligații pe care le are, respectiv și le asumă salariatul cu ocazia încheierii și executării contractului individual de muncă.

Enumerarea nu are un caracter limitativ, părțile având posibilitatea de a include în contractul individual de muncă sau în actele adiționale ulterioare și alte drepturi și obligații, însă cu respectarea legii, care impune anumite limitări, în special interdicția salariatului de a renunța la drepturile care îi sunt recunoscute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

2.

Principalele drepturi ale salariatului, stabilite de Codul muncii, au în vedere:

a) *dreptul la salarizare pentru munca depusă*

Potrivit Codului muncii, salariul reprezintă „*contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă*”. Salariul și cuantumul acestuia reprezintă cauza esențială și determinantă pentru care o persoană prestează o muncă pentru și sub autoritatea angajatorului... [citeste mai departe \(1-3\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Calitatea de salariat presupune anumite drepturi, dar și obligații corelative.

La alin. (1) sunt enumerate principalele drepturi, la care ne vom referi în cele ce urmează, cu precizarea că unele dintre ele vor fi analizate și cu prilejul comentariilor de la alte texte ale Codului muncii.

a) *Dreptul la salarizare pentru munca depusă*. Este cel mai important drept al unei persoane încadrate în muncă, prevăzut și de art. 159 C. m., salariul reprezentând contraprestația muncii depuse de salariat în baza unui atare contract. Din acest punct de vedere, salariul constituie *obiect* al contractului individual de muncă, dar și *cauză* a acestui contract deoarece în scopul obținerii lui persona fizică a dobândit statutul juridic de salariat.

b) *Dreptul la repaus zilnic și săptămânal*. Constituie un alt drept important al salariaților ce derivă din specificul raporturilor juridice de muncă. Acestea, având un caracter de continuitate, este firesc și logic ca timpul de muncă să alterneze cu timpul de odihnă, necesar refacerii forței de muncă, asigurării securității și sănătății salariaților. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Drepturile și obligațiile salariaților sunt, în principal, cele prevăzute de Codul muncii, de contractele colective sau/și individuale de muncă, la care se adaugă, pentru anumite categorii de salariați, cele prevăzute în acte normative speciale, cum ar fi, spre exemplu, în cazul personalului contractual (salariaților) din autoritățile și instituțiile publice sau al salariaților care au și Cod deontologic.

Drepturile se referă numai la salariați nu și la cei care lucrează în temeiul unor contracte civile.

Majoritatea acestor drepturi implică *sine qua non* calitatea de salariat, dar altele vizează calitatea generală de subiect de drept (cum ar fi dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la demnitate). Sunt drepturi intrinseci oricărei persoane, inclusiv salariaților.

Nu în toate cazurile drepturilor salariaților le corespund și obligații cum este cazul dreptului la egalitate de șanse și tratament, dreptul la demnitate, dreptul la formare profesională. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol stabilește principalele drepturi și obligații pe care le are, respectiv și le asumă salariatul cu ocazia încheierii și executării contractului individual de muncă.

Enumerarea nu are un caracter limitativ, părțile având posibilitatea de a include în contractul individual de muncă sau în actele adiționale ulterioare și alte drepturi și obligații, însă cu respectarea legii, care impune anumite limitări, în special interdicția salariatului de a renunța la drepturile care îi sunt recunoscute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

1. Principalele drepturi ale salariatului, stabilite de Codul muncii, au în vedere:

a) *dreptul la salarizare pentru munca depusă*

Potrivit Codului muncii, salariul reprezintă „*contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă*”. Salariul și cuantumul acestuia reprezintă cauza esențială și determinantă pentru care o persoană prestează o muncă pentru și sub autoritatea angajatorului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 40

Art. 40 Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Art. 41 Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a)** să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b)** să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c)** să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d)** să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e)** să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f)** să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g)** să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h)** să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

▶ (la data 07-apr-2016 Art. 40, alin. (2), litera H. din titlul II, capitolul II a se vedea recurs in interesul legii [Decizia 2/2016](#))

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 39 alin. (1) lit. m¹).

▶ (la data 22-oct-2022 Art. 40, alin. (2), litera I. din titlul II, capitolul II completat de Art. I, punctul 15. din [Legea 283/2022](#))

Curtea Constituțională

1.

Dispozițiile art. 40 alin. (2) din Codul muncii nu îl împiedică pe angajator să stabilească modul de desfășurare a relațiilor de muncă, inclusiv modalitatea în care salariatul și angajatorul vor comunica pe durata desfășurării acestor raporturi, astfel încât să se asigure o evidență a acestei corespondențe cu rol probatoriu. În acest sens, trebuie observat că art. 40 alin. (1) lit.a) și c) din Codul muncii prevăd dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității, precum și de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor. În același timp, dispozițiile art. 39 alin. (2) din Codul muncii prevăd obligația salariaților de a respecta cele stabilite prin contractul individual de muncă, lege, contractele colective de muncă ori regulamentele interne. (Dec. nr. 408/2012, M. Of. nr. 507/2012)

Alte curți de apel... [citeste mai departe \(1-75\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

1.

Contractul individual de muncă se caracterizează prin crearea unui raport juridic de subordonare a salariatului față de angajator. Pentru asigurarea și menținerea acestui tip de relație, Codul muncii recunoaște o serie de drepturi ale angajatorului:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității

Angajatorul, prin organele de conducere, este singurul în măsură să stabilească organizarea, funcționarea și gestionarea societății (unității) sale. În virtutea acestui drept, angajatorul întocmește și modifică organigrama societății, decide înființarea, desființarea sau modificarea anumitor structuri/compartimente ale societății, decide asupra oportunității efectuării sau nu a anumitor investiții, decide asupra efectuării angajărilor, avansărilor, a cercetării disciplinare a salariaților și a desființării/înființării locurilor de muncă.

Limitările care s-ar putea aduce acestui drept pot avea în vedere excluderea abuzurilor pe care le-ar săvârși angajatorul, apărarea dreptului său de proprietate și respectarea obligației de a informa și de a se consulta cu salariații cu privire la măsurile și deciziile pe care urmează să le întreprindă... [citeste mai departe \(1-3\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Drepturile prevăzute de lege exprimă poziția complexă a angajatorului care dispune de prerogativele:

organizatorică, de orientare, îndrumare și control a salariaților săi, precum și cea disciplinară.

Sunt firești prerogativele menționate având în vedere că mijloacele de producție, cele materiale și financiare aparțin angajatorului, care își asumă și riscul activității sale comerciale etc. El este acela care stabilește obiectul activității, ritmul de producție, mijloacele folosite, prețurile de vânzare ale bunurilor produse¹²⁴, sarcinile de serviciu ale personalului său și întocmește fișele posturilor.

De aceea, raportul juridic de muncă se caracterizează prin subordonarea salariaților față de angajatorul lor.

a) *Dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității.* Este o consecință a demersului angajatorului care își afectează resursele materiale, financiare și mobilizează resursele umane, în scopul desfășurării unor activități comerciale, sociale ori culturale etc., asumându-și riscul acestei activități. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În temeiul calității sale, de regulă de întreprinzător, angajatorul este îndreptățit *ex lege* să realizeze atribuțiile de organizare și funcționare a unității care intră în latura managerială a activității sale, ceea ce înseamnă și întocmirea de reguli valabile pentru toți salariații, dar și stabilirea pentru fiecare salariat a atribuțiilor corespunzătoare (prin fișa postului).

Angajatorul este îndreptățit să amenajeze și să urmărească în mod concret respectarea normelor de disciplină a muncii și de a lua măsurile care se impun.

2.

a) În legătură cu art. 40 alin. (2) lit. d), datorită redactării sale, textul, analizat în sine, pare că ar institui o obligație excesivă pentru angajator, chiar contrară naturii și cerințelor ocrotirii proprietății. Prin Decizia nr. 24/2003, Instanța constituțională a constatat că „art. 40 alin. (2) lit. d) din Cod nu obligă angajatorul la comunicarea unor informații cu caracter de secret profesional ori confidențiale, care sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Obligația comunicării vizează date generale privind situația economică și financiară a unității, informații care trebuie date publicității și prin bilanțul contabil periodic ce se publică în Monitorul Oficial al României, tocmai pentru asigurarea respectării principiilor economiei de piață și a cerințelor concurenței loiale. Această obligație nu aduce atingere principiilor menționate și prevederilor art. 134 alin. (2) lit. a) – devenit art. 135 alin. (2) lit. a) – din Constituție și nici nu îngrădește dreptul angajatorului de a-și conduce propria afacere”. Dar, Curtea Constituțională a reținut și faptul că „salariații au un interes legitim pentru a cunoaște situația economică și financiară a unității în cadrul căreia lucrează, putând astfel să aprecieze, în cunoștință de cauză, stabilitatea raporturilor de muncă, perspectivele de realizare a drepturilor lor, precum și modul cum trebuie să acționeze în vederea protejării intereselor lor comune cu cele ale angajatorului”. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Contractul individual de muncă se caracterizează prin crearea unui raport juridic de subordonare a salariatului față de angajator. Pentru asigurarea și menținerea acestui tip de relație, Codul muncii recunoaște o serie de drepturi ale angajatorului:

a) *să stabilească organizarea și funcționarea unității*

Angajatorul, prin organele de conducere, este singurul în măsură să stabilească organizarea, funcționarea și gestionarea societății (unității) sale. În virtutea acestui drept, angajatorul întocmește și modifică organigrama societății, decide înființarea, desființarea sau modificarea anumitor structuri/compartimente ale societății, decide asupra oportunității efectuării sau nu a anumitor investiții, decide asupra efectuării angajărilor, avansărilor, a cercetării disciplinare a salariaților și a desființării/inființării locurilor de muncă, decide asupra distribuirii sarcinilor și responsabilităților de serviciu ale salariaților, cu respectarea contractului individual sau colectiv de muncă, a fișei de post și a altor acte care guvernează raporturile de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **CAPITOLUL III: Modificarea contractului individual de muncă**

☐ **Art. 41**

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

☐(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Curtea Constituțională

1.

Ceea ce poate aduce atingere drepturilor angajatorului nu este conținutul textelor de lege criticate, ci propria lipsă de diligență a acestuia, în ceea ce privește modificarea clauzelor contractului individual de muncă, la care se referă art. 41 din Codul muncii, aceasta se face numai printr-un act adițional, cu respectarea obligației ad validitatem privind forma scrisă a contractului individual de muncă. În aceste condiții, problema imposibilității dovedirii în justiție apare ca lipsită de justificare. (Dec. nr. 659/2011, M. Of. nr. 532/2011)

2.

Contractul individual de muncă nu este un act de administrare unilateral al angajatorului, ci o convenție bilaterală, exprimând manifestarea acordului de voință al celor două părți ale raportului juridic de muncă, angajator și salariat. Astfel, interesul legitim legat de stabilitatea raporturilor de muncă impune ca modificarea contractului individual de muncă să se facă în aceleași condiții în care acesta a fost încheiat, respectiv prin acordul ambelor părți. (Dec. nr. 637/2007, M. Of. nr. 577/2007) [... citește mai departe \(1-76\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru asigurarea stabilității raporturilor juridice de muncă¹¹², legea impune ca modificarea contractului individual de muncă să se realizeze numai prin acordul părților, al salariatului și angajatorului¹¹³.

Codul muncii stabilește care elemente ale contractului individual de muncă nu pot fi modificate unilateral de către angajator, ci doar cu acordul expres al salariatului.

Analizând elementele care nu pot fi modificate doar prin voința angajatorului, se poate observa că acestea reprezintă, de fapt, cauza determinantă pentru care salariatul a fost de acord cu încheierea contractului individual de muncă cu un anumit angajator. Astfel, la un moment dat, salariatul a fost de acord cu ocuparea unui anumit post la un anumit angajator în considerarea duratei contractului (nedeterminată sau determinată), a locului muncii (care impune sau nu mobilitatea salariatului), a felului muncii (muncă de zi, muncă de noapte, funcție de conducere, funcție de execuție), a condițiilor de muncă (mediul în care se desfășoară activitatea, tipul angajatorului), a salariului (atât cuantumul acestuia, cât și celelalte beneficii pe care ar urma să le primească), a timpului de muncă (cu normă întreagă sau cu normă parțială), a timpului de odihnă (desfășurarea sau nu a activității și în zilele de sâmbătă și duminică, cu acordarea repausului în alte zile decât în zilele de weekend). [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Executarea contractului respectiv este guvernată de *principiul stabilității în muncă*, ceea ce presupune că modificarea și încetarea lui pot interveni numai în condițiile prevăzute de lege¹⁵³. Se urmărește astfel asigurarea securității raporturilor de muncă, precum și o protecție reală a salariatului împotriva eventualelor abuzuri ale angajatorului, care ar putea discreționar să modifice unilateral elementele esențiale ale contractului individual de muncă.

Textul comentat prevede două cazuri de modificare a acestui contract:

- prin acordul părților, care constituie regula și care poate interveni, în principiu, fără nicio restricție, situație probată prin actul adițional la contract¹⁵⁴;
- unilateral, de către angajator, dar numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii (art. 42-48). Modificarea prin acordul părților nu este, de regulă, supusă unor restricții sau limitări. Însă, printr-o astfel de măsură nu trebuie să se aducă vreo știrbire drepturilor salariaților care sunt ocrotite prin dispoziții imperative ale legii, și ca atare, exclud orice tranzacție, renunțare sau limitare (art. 38 C. m.). În acest sens, în practica judiciară s-a reținut: Acest tip de modificare, de regulă, nu este supus unor restricții sau limitări, ci doar trebuie avut în vedere că modificarea contractului individual de muncă să nu aducă vreo atingere drepturilor salariaților, care sunt prevăzute prin dispoziții imperative ale legii, astfel că nu se pune problema în cauză a unei modificări unilaterale a contractului individual de muncă prin schimbarea locului și felului muncii¹⁵⁵. Modificarea unilaterală este în principiu interzisă, fiind posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de lege, de pildă în cazul delegării și detașării. În principiu, dreptul muncii român nu cunoaște

instituția modificării unilaterale cu caracter permanent a contractului individual de muncă¹⁵⁶. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Aplicarea principiului forței obligatorii a contractului și al protecției salariatului au ca efect menținerea clauzelor contractului individual de muncă, așa cum au fost negociate, pe toată durata executării sale. Totuși, pe parcursul executării contractului pot să apară situații, cerințe sau elemente noi care să determine modificarea clauzelor contractuale.

Modificarea contractului individual de muncă presupune o schimbare și/sau completare, cu titlu temporar sau definitiv, a unei clauze a contractului și se poate realiza prin următoarele modalități: prin acordul părților; de drept; prin decizie unilaterală a angajatorului.

Salariatul nu are dreptul să modifice unilateral contractul individual de muncă.

2.

Conform art. 41 alin. (1), regula o constituie modificarea contractului individual de muncă prin acordul părților și poate privi oricare dintre clauzele contractului, esențiale sau facultative, inserate în contract de la momentul încheierii acestuia sau ulterior. Modificarea, de comun acord, poate avea caracter definitiv sau temporar. La încheierea actului adițional de modificare a contractului individual de muncă, consimțământul părților, ca element esențial al contractului, trebuie să fie neîndoielnic. [... citește mai departe \(1-11\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pentru asigurarea stabilității raporturilor juridice de muncă³⁴², legea impune ca modificarea contractului individual de muncă să se realizeze numai prin acordul părților, al salariatului și angajatorului³⁴³.

Codul muncii stabilește care elemente ale contractului individual de muncă nu pot fi modificate unilateral de către angajator, ci doar cu acordul expres al salariatului.

Analizând elementele care nu pot fi modificate doar prin voința angajatorului, se poate observa că acestea reprezintă, de fapt, cauza determinantă pentru care salariatul a fost de acord cu încheierea contractului individual de muncă cu un anumit angajator. Astfel, la un moment dat, salariatul a fost de acord cu ocuparea unui anumit post la un anumit angajator în considerarea duratei contractului (nedeterminată sau determinată), a locului muncii³⁴⁴ (care impune sau nu mobilitatea salariatului), a felului muncii (muncă de zi, muncă de noapte, funcție de conducere, funcție de execuție), a condițiilor de muncă (mediul în care se desfășoară activitatea, tipul angajatorului), a salariului (atât cuantumul acestuia, cât și celelalte beneficii pe care ar urma să le primească)³⁴⁵, a timpului de muncă (cu normă întreagă sau cu normă parțială), a timpului de odihnă (desfășurarea sau nu a activității și în zilele de sâmbătă și duminică, cu acordarea repausului în alte zile decât în zilele de weekend). [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**Art. 42**

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

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

Curtea Constituțională

1.

Prin art. 42 alin. (1), art. 43, art. 45 și art. 48 din Codul muncii, criticate de autorul excepției, este prevăzută posibilitatea delegării sau detașării angajatului din inițiativa unilaterală a angajatorului, precum și posibilitatea modificării unilaterale de către angajator a locului și felului muncii în caz de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului. Aceste texte de lege trebuie însă interpretate în coroborare cu prevederile art. 17 alin. (2) din Codul muncii, care stabilesc elementele obligatorii cu care angajatorul are datoria să îl informeze pe solicitantul unui loc de muncă, anterior încheierii contractului individual de muncă, precum și cu dispozițiile art. 17 alin. (3) din același cod care prevăd că respectivele elemente trebuie să se regăsească obligatoriu în însuși conținutul contractului respectiv. Așa fiind, posibilitatea modificării unilaterale a unor elemente ale contractului individual de muncă de către angajator este posibilă doar în urma acordului inițial pe care salariatul l-a dat în momentul încheierii acestui

contract, astfel că nu se poate vorbi despre o restrângere neconstituțională a drepturilor invocate de autorul excepției. (Dec. nr. 352/2008, M. Of. nr. 335/2008)... [citește mai departe \(1-7\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Executarea contractului de muncă este guvernată de principiul stabilității, care presupune că modificarea sau încetarea acestuia nu poate interveni decât în cazurile și condițiile expres prevăzute de lege.

Locul muncii, ca element esențial al contractului individual de muncă, poate fi modificat în mod unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului, cu respectarea anumitor condiții.

Atât delegarea, cât și detașarea reprezintă modalități prin care locul muncii, prevăzut în contractul individual de muncă sau în actele adiționale la acesta¹¹⁶, poate fi modificat, în mod unilateral, de către angajator.

Modificarea locului muncii nu trebuie să afecteze funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă, acestea din urmă neputând fi modificate în mod unilateral ca urmare a delegării sau detașării salariatului.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Potrivit textului, delegarea și detașarea, cazuri de modificare a unui element esențial al contractului individual de muncă – locul muncii –, sunt dispuse unilateral de angajator. Rațiunea unei atare posibilități rezidă din prerogativele angajatorului de organizare a producției și a muncii, precum și din obligația de subordonare pe care o au salariații.

Dar, modificarea locului muncii ca urmare a delegării sau detașării nu poate avea drept consecință afectarea funcției salariatului în cauză și nici a celorlalte drepturi ale sale (privind, de exemplu, salarizarea, concediul de odihnă, securitatea și sănătatea lui etc.).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

De regulă, decizia angajatorului de delegare sau de detașare a salariatului poate modifica numai clauza privind locul muncii salariatului. Funcția și celelalte drepturi prevăzute în contract rămân nemodificate. Alte clauze ale contractului nu pot fi modificate unilateral prin aceste măsuri. Modificarea celorlalte clauze din contract poate avea loc pe parcursul delegării sau detașării numai cu acordul părților.

Pe durata delegării sau detașării, salariatul beneficiază de drepturi suplimentare: plata cheltuielilor de transport și cazare, plata unei indemnizații de delegare sau de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil. Distinct, pe durata detașării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de la angajatorul unde s-a dispus detașarea.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Executarea contractului de muncă este guvernată de principiul stabilității, care presupune că modificarea sau încetarea acestuia nu poate interveni decât în cazurile și condițiile expres prevăzute de lege.

Locul muncii³⁴⁸, ca element esențial al contractului individual de muncă, poate fi modificat în mod unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului, cu respectarea anumitor condiții.

Atât delegarea, cât și detașarea reprezintă modalități prin care locul muncii, prevăzut în contractul individual de muncă sau în actele adiționale la acesta³⁴⁹, poate fi modificat, în mod unilateral, de către angajator.

Oportunitatea³⁵⁰ măsurii delegării sau a detașării constituie integral un atribut legal al angajatorului, iar salariatul, în exercitarea raportului de muncă, are obligația de a se conforma dispozițiilor angajatorului prin care acesta își organizează activitatea... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 43**

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

1.

Contestare decizie de delegare. Interes. Conform prevederilor art. 248 alin. 1 și art. 32-33 din Codul de procedură civilă, interesul trebuie să fie determinat, legitim, personal, născut și actual.

Pentru ca un interes să fie actual, trebuie să se facă dovada că partea s-ar expune la un prejudiciu dacă nu ar recurge în acel moment la formularea acțiunii.

Interesul practic urmărit de reclamantă nu mai există, prin încetarea efectelor deciziei de delegare. Acest

interes ar fi putut exista doar în situația în care reclamanta ar fi formulat un petit prin care să solicite obligarea pârâtei la acordarea de daune materiale sau/și morale, ca urmare a constatării nelegalității deciziei atacate. În mod corect a reținut prima instanță că, fără formularea unei astfel de cereri, prin care reclamanta să solicite despăgubiri pentru nelegalitatea sau netemeinicia măsurii, nu există o consecință practică, un folos practic ce ar fi fost generat de soluționarea cererii. (C. Ap. Târgu Mureș, s. I civ., dec. nr. 767/A din 9 decembrie 2014) [... citește mai departe \(1-14\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Delegarea este o modificare unilaterală a contractului individual de muncă pe care angajatorul o poate dispune temporar, fără a fi necesar consimțământul salariatului.

Pe perioada delegării, salariatul este supus aceluiași raport juridic de muncă cu angajatorul care a dispus măsura delegării. Prin delegare, angajatorul urmărește ca salariatul să desfășoare anumite activități în interesul acestuia în alt loc decât cel prevăzut în contractul individual de muncă sau actele adiționale la acesta.

Măsura delegării trebuie să aibă la bază o rațiune obiectivă, și nu una subiectivă, care să aibă în vedere șicanarea sau alte abuzuri ale angajatorului asupra salariatului. Astfel, nu este necesară existența unei „situații excepționale” care să justifice delegarea la un alt loc de muncă decât cel stabilit prin contractul individual de muncă, fiind suficientă simpla decizie a angajatorului, luată pentru buna organizare a activității.

Locul de muncă nu are în vedere, neapărat, un birou, un atelier, un departament sau un compartiment în care salariatul desfășoară activitatea în mod normal, ci trebuie privit într-un sens mai larg, ca o altă localitate decât cea în care se află locul de muncă permanent al salariatului. Astfel, nu se consideră schimbare a locului de muncă mutarea salariatului de la o secție la alta, deoarece ar însemna ca angajatorul să nu își poată organiza activitatea și funcționarea unității. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Delegarea presupune deplasarea salariatului, de regulă, la un alt agent economic, la o altă unitate, instituție, din aceeași localitate sau din altă localitate decât se află locul său obișnuit de muncă, pentru a îndeplini anumite sarcini de serviciu în favoarea angajatorului la care este încadrat.

Delegarea este frecventă în special în cazul salariaților care se ocupă de aprovizionarea sau desfacerea de produse, identificarea unor beneficiari sau clienți etc.

1. Mutarea în discuție nu a constituit o delegare în sensul art. 43 C. m., definită de lege ca reprezentând exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

O asemenea concluzie se impune atât pentru că mutarea apelantei la secretariatul Facultății de Litere a fost dispusă pe o durată nedeterminată, iar nu pentru cel mult 60 zile, așa cum prevede art. 44 C. m. în cazul delegării, cât și pentru că instituția delegării nu a fost în niciun fel evocată în cadrul hotărârii consiliului de administrație nr. (...) și dispoziției rectorului nr. (...). Mai mult decât atât, prin apărările sale în procesul de față, intimata a arătat că prin hotărârea menționată a consiliului de administrație, aceasta a aplicat art. 40 alin. (1) lit. a)-c) C. m., care îi permit să stabilească organizarea și funcționarea instituției, respectiv să stabilească atribuțiile fiecărui salariat, emițând dispoziții cu caracter obligatoriu pentru acesta. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Delegarea reprezintă o măsură dispusă unilateral de angajator prin decizie pe o durată determinată de timp. Cel care decide asupra oportunității luării unei astfel de măsuri este angajatorul.

Elementul contractului individual de muncă supus modificării îl constituie locul muncii, respectiv trimiterea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel cuprins în contractul individual de muncă, putând fi la un punct de lucru al acestuia, la o unitate componentă sau la o subunitate, din aceeași localitate sau din altă localitate față de cea unde are locul de muncă obișnuit salariatul în cauză sau, în sfârșit, la un alt angajator.

Pe durata delegării, contractul individual de muncă nu se suspendă, salariatul își păstrează funcția/postul și salariul. Modificarea altor elemente ale contractului se poate face doar cu acordul salariatului.

Delegarea se dispune prin decizie scrisă a angajatorului. Dar, lipsa înscrisului constatator nu antrenează nulitatea deciziei. În practică, se utilizează deseori doar emiterea unui ordin de deplasare, ceea ce, din rațiuni practice, este admisibil. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Delegarea este o modificare unilaterală a locului muncii stabilit prin contractul individual de muncă pe care

angajatorul o poate dispune temporar, fără a fi necesar consimțământul salariatului.

Pe perioada delegării, salariatul este supus aceluiași raport juridic de muncă cu angajatorul care a dispus măsura delegării. Prin delegare, angajatorul urmărește ca salariatul să desfășoare anumite activități și lucrări în interesul acestuia în alt loc decât cel prevăzut în contractul individual de muncă sau actele adiționale la acesta.

Măsura delegării trebuie să aibă la bază o rațiune obiectivă, și nu una subiectivă, care să urmărească șicanarea sau alte interese ale angajatorului. Nu este necesară existența unei „situații excepționale” care să justifice delegarea la un alt loc de muncă decât cel stabilit prin contractul individual de muncă, fiind suficientă simpla decizie a angajatorului, luată, în condițiile legii, pentru buna organizare a activității. Locul de muncă nu are în vedere, neapărat, un birou, un atelier, un departament sau un compartiment în care salariatul desfășoară activitatea în mod normal, ci trebuie privit într-un sens mai larg³⁵¹, ca o altă localitate decât cea în care se află locul de muncă permanent al salariatului. Astfel, nu se consideră schimbare a locului de muncă mutarea salariatului de la o secție la alta, deoarece ar însemna ca angajatorul să nu își poată organiza efectiv și eficient activitatea și funcționarea unității. Însă trebuie respectată durata delegării și scopul pentru care s-a dispus această măsură. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **Art. 44**

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

1.

Diurna reglementată de art. 44 alin. (2) Codul muncii și de HG nr. 518/1995, reprezintă o indemnizație plătită în perioada detașării, zilnic, pentru acoperirea cheltuielilor de întreținere suplimentare, este fixă, stabilită zilnic și face parte din cheltuielile de detașare care, alături de cheltuielile de transport și cazare, nu intră în noțiunea de salariu și de prejudiciu efectiv suferit pe perioada în care contestatorul nu a prestat activitate în cadrul societății. (C. Ap. Târgu Mureș, s. I civ., dec. nr. 160 din 27 februarie 2014)

2.

Este nefondată critica invocată de recurentă în sensul că a operat un schimb de posturi cu delegare, care nu a fost contestat de nici unul din angajați, întrucât intimatul a fost numit cu delegație pe o perioadă de 60 de zile, în funcția de șef ocol silvic, operând astfel delegarea ca instituție a dreptului muncii. Deci, în speță a operat o dublă delegare, fiecare pe postul celuilalt, iar la încetarea delegării, fiecare trebuia să revină pe postul inițial. (C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 5498/2008, [www.costelgilca.ro](#)) [... citește mai departe \(1-9\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text stabilește două modalități prin care angajatorul poate dispune delegarea salariatului: necondiționată de acordul salariatului și condiționată de voința salariatului.

În fapt, după cum se poate observa, doar delegarea necondiționată de acordul salariatului poate fi privită ca o măsură unilaterală de modificare a locului de muncă al salariatului. Acest articol limitează durata delegării dispuse de angajator fără acordul salariatului la maximum 60 de zile calendaristice în 12 luni. Această perioadă de 60 de zile poate fi prelungită, într-o perioadă de 12 luni, pentru alte perioade succesive de maximum 60 de zile, însă numai cu acordul salariatului. Astfel, în acest din urmă caz, modificarea locului muncii (prelungirea delegării) poate avea loc numai dacă și salariatul este de acord cu schimbarea locului de muncă.

Salariatul nu poate invoca modificarea unilaterală de către angajator a contractului individual de muncă sau nesemnarea actului adițional, atât timp cât delegarea este atributul exclusiv al angajatorului, Codul muncii făcând referire la acordul salariatului doar atunci când se pune problema prelungirii delegării peste cele 60 de zile calendaristice din cursul unui an. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Alin. (1) al art. 44 a fost modificat prin Legea nr. 40/2011. Noutățile constau în:

– stabilirea intervalului de timp în care prima perioadă a delegării poate fi dispusă, și anume în 12 luni;

– prelungirea detașării poate interveni în același interval de timp, pe perioade succesive, (și nu doar o singură dată ca în vechiul text), dar numai cu acordul salariatului;
Refuzul acestuia de prelungire (peste primele 60 de zile) în următoarea perioadă (sau următoarele) nu constituie abatere și, deci nu poate determina sancționarea lui disciplinară.

În alin. (2) al art. 44 sunt prevăzute drepturile salariatului delegat: *la plata cheltuielilor de transport și de cazare, precum și la o indemnizație de delegare.*

În cazul personalului societăților comerciale și al regiilor autonome, precum și al oricăror persoane fizice sau juridice care au personal salariat, drepturile de delegare (și cele de detașare) se stabilesc prin negociere colectivă sau individuală – în același mod în care se stabilesc și salariile. În cel al personalului autorităților și instituțiilor publice, aceste drepturi sunt stabilite prin hotărâre a Guvernului¹⁷¹. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Delegarea reprezintă o măsură dispusă unilateral de angajator prin decizie pe o durată determinată de timp. Cel care decide asupra oportunității luării unei astfel de măsuri este angajatorul.

Elementul contractului individual de muncă supus modificării îl constituie locul muncii, respectiv trimiterea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel cuprins în contractul individual de muncă, putând fi la un punct de lucru al acestuia, la o unitate componentă sau la o subunitate, din aceeași localitate sau din altă localitate față de cea unde are locul de muncă obișnuit salariatul în cauză sau, în sfârșit, la un alt angajator.

Pe durata delegării, contractul individual de muncă nu se suspendă, salariatul își păstrează funcția/postul și salariul. Modificarea altor elemente ale contractului se poate face doar cu acordul salariatului.

Delegarea se dispune prin decizie scrisă a angajatorului. Dar, lipsa înscrisului constatator nu antrenează nulitatea deciziei. În practică, se utilizează deseori doar emiterea unui ordin de deplasare, ceea ce, din rațiuni practice, este admisibil. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest text stabilește două modalități prin care angajatorul poate dispune delegarea salariatului: necondiționată de acordul salariatului și condiționată de voința salariatului.

În fapt, după cum se poate observa, doar delegarea necondiționată de acordul salariatului poate fi privită ca o măsură unilaterală de modificare a locului de muncă al salariatului. Acest articol limitează durata delegării dispuse de angajator fără acordul salariatului la maximum 60 de zile calendaristice în 12 luni. Această perioadă de 60 de zile poate fi prelungită, într-o perioadă de 12 luni, pentru alte perioade succesive de maximum 60 de zile, însă numai cu acordul salariatului. Astfel, în acest din urmă caz, modificarea locului muncii (prelungirea delegării) poate avea loc numai dacă și salariatul este de acord cu schimbarea locului de muncă.³⁵²

Salariatul nu poate invoca modificarea unilaterală de către angajator a contractului individual de muncă sau nesemnarea actului adițional, atât timp cât delegarea este atribuită exclusiv al angajatorului, Codul muncii făcând referire la acordul salariatului doar atunci când se pune problema prelungirii delegării peste cele 60 de zile calendaristice din cursul unui an. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐Art. 45

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

1.

Orice decizie de detașare face parte din categoria actelor unilaterale emise de angajator, prin care se modifică un contract de muncă. Orice asemenea decizie este emisă în scopul de a produce efecte juridice, căci face parte din categoria actelor juridice, adică a manifestărilor de voință ale unei persoane, făcute cu intenția de a avea consecințe juridice.

Or, în condițiile în care această decizie nu a produs efecte juridice, fapt incontestabil după cum s-a arătat mai sus, este firesc să se constate nulitatea ei (nevalabilitatea ca act juridic), repunând părțile în situația în care această decizie nu ar fi fost emisă niciodată.

Din interpretarea gramaticală, logică și sistematică a dispozițiilor art. 41, 42 și 45 din Codul muncii se desprinde ideea că decizia de detașare nu poate viza decât situația unui singur salariat, iar nu a mai multora

sau a unui întreg compartiment din structura angajatorului. (C. Ap. București, s. a VII-a civ. și pentru cauze privind conflicte de muncă, dec. nr. 399-R din 23 ianuarie 2014)... [citește mai departe \(1-16\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dacă în cazul delegării măsura dispusă de către angajator are în vedere interesele acestuia, detașarea are în vedere interesul societății¹¹⁷ la care este detașat salariatul și presupune un acord dintre unitatea care detașează și unitatea la care se realizează detașarea.

Prin măsura detașării salariatului, pe lângă modificarea unilaterală a locului de muncă¹¹⁸, are loc și o modificare în ceea ce privește persoana angajatorului, salariatul urmând să primească dispoziții cu caracter obligatoriu de la angajatorul la care a fost detașat, să fie controlat/verificat și, eventual, sancționat disciplinar de către acesta din urmă.

Specificul detașării constă în aceea că presupune, în toate cazurile, mutarea temporară a salariatului la un alt angajator pentru executarea unor activități în folosul acestuia. Pe perioada detașării salariatul detașat face parte din colectivul de muncă al noului angajator, subordonându-se și executând dispozițiile acestuia.

Prin modificarea temporară a locului muncii, contractul individual de muncă inițial încheiat cu angajatorul de origine subzistă și în timpul detașării, însă el se suspendă pe această perioadă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Detașarea este o măsură obligatorie pentru salariat, constituind, ca regulă, o excepție de la regula modificării contractului numai prin acordul părților.

Ca natură juridică, detașarea reprezintă o *cesiune a contractului individual de muncă, cu clauza retrocesiunii*. Ea presupune o relație triunghiulară la care participă angajatorul cedent, salariatul detașat și angajatorul cesionar.

Elementul contractual care se modifică este locul muncii; un angajator este înlocuit temporar cu altul – celelalte elemente (salariul etc.) rămânând neschimbate. Dacă însă la noul angajator nivelul salariului este mai ridicat, atunci angajatul va beneficia de acest salariu. Felul muncii (meseria, ocupația, funcția) poate fi modificat numai cu consimțământul scris al salariatului.

În cazul detașării, spre deosebire de delegare, munca se prestează în favoarea angajatorului cesionar, nu a celui cu care salariatul se află în raporturi contractuale de muncă.

S-a reținut că „din interpretarea gramaticală, logică și sistematică a dispozițiilor art. 41, 42 și 45 C. m., se desprinde ideea că decizia de detașare nu poate viza decât situația unui singur salariat, iar nu a mai multora sau a unui întreg compartiment din structura angajatorului¹⁷²”... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Detașarea constituie un caz de modificare unilaterală a contractului individual de muncă, dispus de angajator. Elementul contractului individual de muncă supus modificării este locul muncii salariatului, respectiv la un alt angajator.

Detașarea are un caracter temporar.

Din punct de vedere juridic, detașarea se întemeiază pe un acord încheiat între angajatorul salariatului, cel care detașează, și angajatorul la care este detașat salariatul. Ca atare, detașarea reprezintă o cesiune parțială și temporară a contractului între cele două unități, în sensul că unitatea unde este angajat salariatul pe bază de contract de muncă este înlocuită temporar cu o altă unitate, în favoarea căreia salariatul îndeplinește sarcinile proprii. Ca urmare, detașarea nu poate fi dispusă în cadrul aceleiași unități (de la un compartiment la altul din cadrul structurii angajatorului) sau către o subunitate fără personalitate juridică.

În jurisprudență s-a apreciat că detașarea nu poate avea loc decât pe un post vacant sau al cărui titular are contractul suspendat, ceea ce este corect... [citește mai departe \(1-9\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Dacă în cazul delegării măsura dispusă de către angajator are în vedere interesele acestuia, detașarea are în vedere interesul societății³⁵⁸ la care este detașat salariatul și presupune un acord dintre unitatea care detașează și unitatea la care se realizează detașarea.

Implicit, dispozițiile acestui articol stabilesc dreptul celor doi angajatori de a hotărî cu privire la oportunitatea măsurii detașării, iar salariatul nu poate să refuze această măsură decât pentru motive personale temeinice.

Prin măsura detașării salariatului, pe lângă modificarea unilaterală a locului de muncă³⁵⁹, are loc și o modificare în ceea ce privește persoana angajatorului, salariatul urmând să primească dispoziții cu caracter obligatoriu de la angajatorul la care a fost detașat, să fie controlat/verificat și, eventual, sancționat disciplinar de către acesta din urmă.

Specificul detașării constă în aceea că presupune, în toate cazurile, mutarea temporară a salariatului la un

alt angajator pentru executarea unor activități în folosul acestuia. Prin urmare, este necesar ca măsura detașării să aibă în vedere necesități obiective, determinate de executarea efectivă a unor lucrări care nu pot fi realizate sau ar fi realizate cu dificultate de la locul inițial de muncă al salariatului detașat. Deși decizia de detașare nu trebuie motivată de către angajatorul care a dispus detașarea, aceasta poate fi contestată de către salariat dacă modificarea unilaterală a locului muncii și mutarea salariatului s-au realizat pe criterii exclusiv subiective, în scop șicanatoriu. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 46**

- (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
- (2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.
- (3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.
- (4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

1.
Numărul zilelor calendaristice în care persoana se află în detașare se socotește de la data și ora plecării până la data și ora înapoierii mijlocului de transport din și în localitatea unde își are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de detașare. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 239)

2.
Codul muncii nu reglementează o durată minimă a detașării, ci numai durata maximă, care este de un an. (L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 327)

3.
Potrivit principiului simetriei actelor juridice, constituind o modificare a contractului de muncă, măsura unilaterală a detașării îmbracă forma scrisă însă lipsa înscrisului constator nu afectează valabilitatea acestei măsuri. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 239-240)

4. [... citește mai departe \(1-9\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

De esența detașării este caracterul temporar al acesteia, Codul muncii stabilind că detașarea salariatului în scopul executării unor lucrări în interesul altui angajator poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an. Această durată poate fi prelungită din 6 în 6 luni, numai pentru motive obiective care impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea (cum ar fi pentru finalizarea unor lucrări sau proiecte) și cu acordul părților (salariatul detașat și cei doi angajatori).

În mod excepțional, detașarea inițială de un an poate fi refuzată de către salariat, numai pentru motive personale temeinice.

Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, stabilește că funcționarul public poate refuza detașarea dacă se află în una dintre următoarele situații: graviditate, își crește singur copilul minor, starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detașarea, detașarea se face într-o localitate în care nu i se asigură condiții corespunzătoare de cazare, este singurul întreținător de familie, motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detașării. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Detașarea are un *caracter temporar*, ea putând dura cel mult un an.

Dacă pentru detașarea inițială nu se cere consimțământul salariatului, fiind obligatorie pentru el, ulterior, în cazul prelungirii ei, este nevoie de acest consimțământ.

Salariatul poate refuza numai în mod excepțional detașarea. Privind motivele acestui refuz, pot fi avute în vedere cele statornicite de art. 89 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 în cazul funcționarilor publici. Aceștia pot refuza detașarea dacă se află în una din următoarele situații: graviditate; își cresc singuri copii minori; starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detașarea; aceasta are loc într-o localitate în care nu se asigură condiții corespunzătoare de cazare; sunt singurii întreținători de familie; motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detașării. S-a decis, în acest sens, de exemplu, că

vârsta înaintată a părinților aflați în grija sa, justifică refuzul funcționarului public de a da curs măsurii, ordinul de detașare fiind nelegal, adoptat cu „exces de putere”¹⁷³” [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Detașarea constituie un caz de modificare unilaterală a contractului individual de muncă, dispus de angajator. Elementul contractului individual de muncă supus modificării este locul muncii salariatului, respectiv la un alt angajator.

Detașarea are un caracter temporar.

Din punct de vedere juridic, detașarea se întemeiază pe un acord încheiat între angajatorul salariatului, cel care detașează, și angajatorul la care este detașat salariatul. Ca atare, detașarea reprezintă o cesiune parțială și temporară a contractului între cele două unități, în sensul că unitatea unde este angajat salariatul pe bază de contract de muncă este înlocuită temporar cu o altă unitate, în favoarea căreia salariatul îndeplinește sarcinile proprii. Ca urmare, detașarea nu poate fi dispusă în cadrul aceleiași unități (de la un compartiment la altul din cadrul structurii angajatorului) sau către o subunitate fără personalitate juridică. În jurisprudență s-a apreciat că detașarea nu poate avea loc decât pe un post vacant sau al cărui titular are contractul suspendat, ceea ce este corect. [... citește mai departe \(1-9\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

De esența detașării este caracterul temporar al acesteia, Codul muncii stabilind că detașarea salariatului în scopul executării unor lucrări în interesul altui angajator poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an³⁶². Această durată poate fi prelungită din 6 în 6 luni, numai pentru motive obiective care impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea (cum ar fi pentru finalizarea unor lucrări sau proiecte) și cu acordul părților (salariatul detașat și cei doi angajatori).

În mod excepțional, detașarea inițială de un an poate fi refuzată de către salariat, numai pentru motive personale temeinice.

Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, stabilește că funcționarul public poate refuza detașarea dacă se află în una dintre următoarele situații: graviditate, își crește singur copilul minor, starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detașarea, detașarea se face într-o localitate în care nu i se asigură condiții corespunzătoare de cazare, este singurul întreținător de familie, motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detașării. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**Art. 47**

(1) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(5) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

CJUE

1.

Articolul 3 alineatele (1) și (7) din Directiva 96/71, privit în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, trebuie interpretat în sensul că:

- nu se opune unui calcul al salariului minim pe oră și/sau în acord întemeiat pe încadrarea lucrătorilor în grupe de salarizare, astfel cum este prevăzut de convențiile colective pertinente ale statului membru gazdă, cu condiția ca acest calcul și această încadrare să fie efectuate potrivit unor norme imperative și transparente, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;
- o diurnă cum este cea în discuție în litigiul principal trebuie considerată parte a salariului minim în condiții identice cu cele la care este supusă includerea acestei diurne în salariul minim plătit lucrătorilor locali cu ocazia unei detașări a acestora în interiorul statului membru în cauză;
- o indemnizație pentru deplasarea zilnică, ce este plătită lucrătorilor cu condiția ca naveta zilnică pe care o efectuează pentru a se deplasa la locul de muncă și pentru a se întoarce de acolo să aibă o durată mai mare de o oră, trebuie considerată parte a salariului minim al lucrătorilor detașați, cu condiția ca această cerință să fie îndeplinită, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;... [citește mai departe \(1-5\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe durata detașării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, prin comparația drepturilor acordate de angajatorul care a dispus detașarea cu drepturile acordate de angajatorul la care este detașat salariatul¹¹⁹. Aceste drepturi sunt acordate de către angajatorul la care s-a dispus detașarea. Drepturile la care face referire Codul muncii nu se rezumă strict la achitarea salariului, ci se au în vedere toate celelalte drepturi care decurg din desfășurarea activității: sporuri, prime, indemnizații, beneficii în bani sau natură, concediu de odihnă și alte repausuri, formarea și perfecționarea profesională. Dacă angajatorul cesionar nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de către angajatorul care a dispus detașarea, iar în caz de divergență între cei doi angajatori, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul inițial de muncă și se poate îndrepta, pentru executarea silită a obligațiilor neîndeplinite, împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de la angajatorul la care este detașat.

Dacă la unul dintre aceștia salariul este mai mare decât la celălalt, atunci angajatul respectiv va primi, evident, salariul mai favorabil (adică cel mai mare). Această regulă pare de neconceput în cazul personalului salarizat din fonduri publice potrivit Legii

nr. 284/2010. Într-un atare caz, lucrătorul, credem că va primi salariul prevăzut pentru postul în care este detașat.

Se înțelege că salariul va fi plătit de angajatorul în favoarea căruia i se prestează munca.

Angajatorul cedent are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul cesionar să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariat.

Dacă angajatorul cesionar nu își îndeplinește aceste obligații, ele vor fi îndeplinite de angajatorul cedent, inclusiv în ceea ce privește plata salariului... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Detașarea constituie un caz de modificare unilaterală a contractului individual de muncă, dispus de angajator. Elementul contractului individual de muncă supus modificării este locul muncii salariatului, respectiv la un alt angajator.

Detașarea are un caracter temporar.

Din punct de vedere juridic, detașarea se întemeiază pe un acord încheiat între angajatorul salariatului, cel care detașează, și angajatorul la care este detașat salariatul. Ca atare, detașarea reprezintă o cesiune parțială și temporară a contractului între cele două unități, în sensul că unitatea unde este angajat salariatul pe bază de contract de muncă este înlocuită temporar cu o altă unitate, în favoarea căreia salariatul îndeplinește sarcinile proprii. Ca urmare, detașarea nu poate fi dispusă în cadrul aceleiași unități (de la un compartiment la altul din cadrul structurii angajatorului) sau către o subunitate fără personalitate juridică. În jurisprudență s-a apreciat că detașarea nu poate avea loc decât pe un post vacant sau al cărui titular are contractul suspendat, ceea ce este corect... [citește mai departe \(1-9\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Prin această reglementare, legiuitorul a avut în vedere protecția salariatului care, detașat fiind prin dispoziția

angajatorului-parte a contractului individual de muncă, la un alt angajator, în baza unor relații de colaborare între cei doi angajatori și în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia din urmă, nu își primește drepturile salariale convenite pentru munca prestată.

Pe durata detașării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, prin comparația drepturilor acordate de angajatorul care a dispus detașarea cu drepturile acordate de angajatorul la care este detașat salariatul³⁶³. Aceste drepturi sunt acordate de către angajatorul la care s-a dispus detașarea. Drepturile la care face referire Codul muncii nu se rezumă strict la achitarea salariului, ci se au în vedere toate celelalte drepturi care decurg din desfășurarea activității: sporuri, prime, indemnizații, beneficii în bani sau natură, concediu de odihnă și alte repausuri, formarea și perfecționarea profesională... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **Art. 48**

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

1.

Astfel, măsura dispusă prin instruirea contestatorului în vederea desfășurării atribuțiilor de agent de securitate, funcție inferioară celei deținute, respectiv cea de șef de tură reprezintă o modificare unilaterală a contractului individual de muncă în ceea ce privește elementele esențiale ale contractului, respectiv locul și felul muncii, condițiile de muncă și salariul. Cum această modificare s-a făcut fără acordul salariatului, încalcă dispozițiile imperative ale art.41 Codul muncii, având drept consecință anularea măsurilor luate de angajator.

Aceasta, cu atât mai mult cu cât în cauză nu s-au produs de către intimată dovezi privind existența consimțământului reclamantului cu privire la această modificare a felului muncii acestuia și nu suntem în prezența cazurilor speciale prevăzute de art.48 Codul muncii, când angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului. (C. Ap. Bacău, s. I civ., dec. nr. 211 din 12 februarie 2014)... [citește mai departe \(1-12\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În unele situații, modificarea locului și a felului muncii poate fi determinată nu atât de voința unilaterală a angajatorului, cât de apariția unor evenimente sau situații independente de voința acestuia. În aceste cazuri, modificarea contractului individual de muncă poate avea loc fără consimțământul salariatului.

În caz de forță majoră, angajatorul poate impune salariatului ca acesta să își desfășoare temporar activitatea în alt loc sau/și să dispună modificarea felului muncii. Potrivit art. 1.351 din Codul civil, „forța majoră este orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil”.

Ca sancțiune disciplinară, și nu neapărat ca urmare a voinței unilaterale a angajatorului, se poate dispune schimbarea funcției salariatului și reducerea corespunzătoare a salariului pe o durată ce nu poate depăși 60 de zile. În cazul în care salariatul consideră ca măsura disciplinară dispusă de către angajator este nelegală sau netemeinică, are posibilitatea de a contesta decizia la instanța judecătorească competentă și să solicite anularea acesteia, cu obligarea angajatorului la plata despăgubirilor corespunzătoare... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul prevede situațiile în care este posibilă modificarea temporară a contractului individual de muncă fără consimțământul salariatului.

În caz de forță majoră, trecerea temporară în altă muncă nu poate avea loc decât pe perioada în care acționează acea împrejurare externă imprevizibilă și de neînlăturat; dacă sunt neînțelegeri, salariatul se poate adresa instanței de judecată, care va hotărî dacă angajatorul abuzează sau nu de dreptul său.

Cu titlu de sancțiune disciplinară, modificarea temporară a contractului intervine atunci când angajatorul, în conformitate cu art. 248 alin. (1) lit. b) C. m., aplică sancțiunea retrogradării din funcție. Pe perioada respectivă (de la 1 la 3 luni), salariatul sancționat va fi trecut într-o altă funcție (inferioară).

Ca măsură de protecție a salariatului, trecerea sa temporară în altă muncă intervine:

- dacă pe baza recomandării medicale trebuie să presteze o muncă mai ușoară;
- pentru pensionarii de invaliditate gradul III, care au capacitatea de muncă diminuată etc... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Angajatorul poate dispune modificarea unilaterală atât a locului muncii, cât și a felului muncii în următoarele cazuri:

- în caz de forță majoră;
- cu titlu de sancțiune disciplinară;
- ca măsură de protecție a salariatului;
- în cazurile și în condițiile prevăzute de Cod.

Modificarea contractului individual de muncă în aceste situații are caracter temporar, este obligatorie pentru salariat și poate viza, de regulă, modificarea locului și felului muncii salariatului. Prin excepție, în anumite cazuri, modificarea poate viza și alte clauze ale contractului, cum ar fi salariul în cazul aplicării sancțiunii disciplinare a retrogradării din funcție, în temeiul art. 248 lit. b) din Cod.

În situațiile de excepție prevăzute de Cod, se poate schimba, unilateral, felul muncii de către angajator – fie de sine stătător, fie odată cu locul muncii.

Decizia de modificare se emite în formă scrisă și trebuie să conțină temeiul de fapt și de drept, precum și perioada pentru care se dispune... [citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

În unele situații, modificarea locului și a felului muncii³⁶⁶ poate fi determinată nu atât de voința unilaterală a angajatorului, cât de apariția unor evenimente sau situații independente de voința acestuia. În aceste cazuri, modificarea contractului individual de muncă poate avea loc fără consimțământul salariatului.

În caz de forță majoră, angajatorul poate impune salariatului ca acesta să își desfășoare temporar activitatea în alt loc sau/și să dispună modificarea felului muncii. Potrivit art. 1.351 din Codul civil, „*forța majoră este orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil*”.

Fiind o excepție de la regula privind modificarea contractului individual de muncă prin acordul părților, modificarea unilaterală, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră, poate viza doar locul și felul muncii, nu și salariul sau durata muncii.

De asemenea, reducerea programului săptămânal de lucru, cu reducerea corespunzătoare a salariului, în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare (deci nu a unei situații de forță majoră) nu poate face obiectul unei decizii de modificare unilaterală a contractului individual de muncă, ci a unei decizii de suspendare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului, în condițiile prevăzute de art. 52 și 53 din Codul muncii... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣CAPITOLUL IV: Suspendarea contractului individual de muncă

▣Art. 49

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

(2)Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3)Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4)În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5)De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6)În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea

contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

1.

Suspendarea contractului individual de muncă nu poate fi considerată imputabilă, chiar dacă se produce din voința directă sau indirectă a angajatului, atunci când trebuie protejat un interes superior, cum ar fi de exemplu efectuarea concediului pentru creșterea copilului, fiind vorba de un drept care a fost instituit atât pentru protecția mamei, cât și în interesul copilului și al familiei; ca urmare, perioada în care contractul individual de muncă a fost suspendat pentru efectuarea concediului pentru creșterea copilului nu poate fi avută în vedere la calculul celor patru ani în care reclamanta are dreptul la gradația de merit întrucât acest drept trebuie menținut la sfârșitul perioadei de concediu în aceleași condiții în care ar fi existat dacă acest concediu nu era efectuat, așa cum a stabilit Curtea de Justiție a Uniunii Europene în interpretarea clauzei 2 alineatul (6) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului adoptat prin Directiva 96/34/CE a Consiliului iar o soluție contrară ar conduce la lipsirea reclamantei de acest drept pentru o perioadă importantă, respectiv perioada concediului, ceea ce ar contraveni reglementării indicate. (C. Ap. Constanța, dec. nr. 203 din 27 mai 2014) [... citește mai departe \(1-15\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Derularea normală a contractului individual de muncă poate fi suspendată în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege. Codul muncii stabilește trei modalități/cauze de suspendare: de drept (în situațiile prevăzute la art. 50), prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți (fie a salariatului, fie a angajatorului).

Principalele efecte ale suspendării contractului individual de muncă constau în suspendarea prestării muncii de către salariat și suspendarea obligației de plată a salariului și a altor drepturi de natură salarială de către angajator.

Suspendarea drepturilor și obligațiilor nu poate avea loc dacă alte drepturi și obligații sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contractele individuale de muncă sau prin regulamentele interne. Se are în vedere suspendarea efectelor principale ale contractului individual de muncă (prestarea muncii și plata salariului), și nu și a contractului colectiv de muncă aplicabil sau a regulamentului intern¹²², cu excepția cazului în care suspendarea ar fi consecința faptei culpabile a salariatului. În această din urmă situație, salariatul nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Instituția suspendării contractului individual de muncă este consecința caracteristicii acestuia de a fi un contract cu executare succesivă, în timp. De aceea, pe parcursul existenței sale pot interveni anumite situații care fac imposibilă prestarea muncii și ca o consecință și ca regulă salarizarea acesteia.

Suspendarea sa este în realitate, o suspendare a principalelor sale efecte – prestarea, muncii și plata acesteia – ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viață. Efectele contractului vor reîncepe de îndată ce cauza suspendării a luat sfârșit¹⁷⁹. În situația în care pe perioada suspendării se continuă prestarea muncii, cu consecința salarizării ei, fapta reprezintă contravenția prevăzută și sancționată de art. 260 alin. (1) lit. e) C. m. În acest sens, Înalta Curte de Casație și Justiției (Complețul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept), a statuat¹⁸⁰: „În condițiile în care contractul de muncă este suspendat, dar se prestează o activitate de către salariat/angajat, se constată că nu sunt respectate efectele legale ale suspendării contractului de muncă, efecte care vizează, în principal, tocmai suspendarea prestării unei munci de către salariat și plății drepturilor de către angajator, astfel că se poate susține că, în sintagma „fără încheierea unui contract individual de muncă” prevăzută de art. 260 alin. (1) lit. e) C. m., republicat, se include și situația contractului individual de muncă suspendat”. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Suspendarea are ca efecte principale încetarea prestării muncii de către salariat și a plății salariului de către angajator. Este de esență suspendării durata determinată în timp a efectelor acesteia, dar și faptul că pe durata suspendării contractul individual de muncă continuă să existe.

Suspendarea contractului este strict limitată la cazurile expres prevăzute de lege. Nu se pot stabili cauze de suspendare a contractului individual de muncă în mod convențional, prin contractul individual de muncă sau prin contractul colectiv de muncă și nici unilateral de către una dintre părțile contractului individual de muncă, spre exemplu de către angajator prin prevederile regulamentului intern.

Nu determină suspendarea contractului individual de muncă: concediul de odihnă, delegarea, zilele de repaos săptămânal, zilele de sărbătoare legală sau neplata salariului de către angajator.

2.

Ținând cont de faptul că părțile contractului individual de muncă au drepturi și obligații corelative (angajatorul are dreptul de a beneficia de munca prestată de salariat și obligația de a-i achita salariul) se explică suspendarea plății salariului în cazul în care încetează, temporar, prestarea muncii. Ea funcționează însă într-o singură direcție în raporturile de muncă, deoarece din ansamblul prevederilor legale care impun poziția de subordonare juridică a salariatului [art. 10, art. 39 alin. (2) lit. a) și b) și art. 40 alin. (1) lit. c) și d) C. mun.] rezultă că este exclusă pentru acesta invocarea excepției de neexecutare a contractului individual de muncă, având drept consecință refuzul prestării muncii. [... citește mai departe \(1-7\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Derularea normală a contractului individual de muncă poate fi suspendată în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege. Codul muncii stabilește trei modalități/cauze de suspendare: de drept (în situațiile prevăzute la art. 50), prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți (fie a salariatului, fie a angajatorului).

Principalele efecte ale suspendării contractului individual de muncă constau în suspendarea prestării muncii de către salariat și suspendarea obligației de plată a salariului și a altor drepturi de natură salarială de către angajator. Dispozițiile alineatului 2 prevăd în mod expres că suspendarea vizează efectele principale ale contractului individual de muncă (prestarea muncii și plata salariilor), astfel că nu se poate face o analogie (și confuzie) între acest tip de suspendare și suspendarea din alte materii, cum ar fi suspendarea termenelor de prescripție reglementată de Codul civil, în capitolul dedicat cursului prescripției extinctive.

Suspendarea drepturilor și obligațiilor nu poate avea loc dacă alte drepturi și obligații sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contractele individuale de muncă sau prin regulamentele interne. Se are în vedere suspendarea efectelor principale ale contractului individual de muncă (prestarea muncii și plata salariului), și nu și a contractului colectiv de muncă aplicabil sau a regulamentului intern³⁶⁷, cu excepția cazului în care suspendarea ar fi consecința faptei culpabile a salariatului. În această din urmă situație, salariatul nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 50

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a)** concediu de maternitate;
- b)** concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c)** carantină;
- d)** exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e)** îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f)** forță majoră;
- g)** în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h)** de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i)** în alte cazuri expres prevăzute de lege.

1.

Suspendarea contractului individual de muncă nu poate fi considerată imputabilă, chiar dacă se produce din voința directă sau indirectă a angajatului, atunci când trebuie protejat un interes superior, cum ar fi de exemplu efectuarea concediului pentru creșterea copilului, fiind vorba de un drept care a fost instituit atât pentru protecția mamei, cât și în interesul copilului și al familiei; ca urmare, perioada în care contractul individual de muncă a fost suspendat pentru efectuarea concediului pentru creșterea copilului nu poate fi avută în vedere la calculul celor patru ani în care reclamanta are dreptul la gradația de merit întrucât acest drept trebuie menținut la sfârșitul perioadei de concediu în aceleași condiții în care ar fi existat dacă acest concediu nu era efectuat, așa cum a stabilit Curtea de Justiție a Uniunii Europene în interpretarea clauzei 2

alineatul (6) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului adoptat prin Directiva 96/34/CE a Consiliului iar o soluție contrară ar conduce la lipsirea reclamantei de acest drept pentru o perioadă importantă, respectiv perioada concediului, ceea ce ar contraveni reglementării indicate. (C. Ap. Constanța, dec. nr. 203 din 27 mai 2014).[... citește mai departe \(1-16\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Situațiile de suspendare de drept a contractului individual de muncă sunt expres și limitativ prevăzute de lege, suspendarea operând indiferent de voința părților. Codul muncii enumeră următoarele cazuri:

a) *concediul de maternitate*

O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate¹²⁵ a pus în acord legislația internă cu normele internaționale cuprinse în Convenția O.I.M. nr. 183 (2000) privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952 (ratificată prin Legea nr. 452/2002).

Legal, salariale au dreptul la concedii pentru sarcină și lăuzie pe o perioadă de 126 de zile calendaristice. Potrivit aceluiași act normativ, concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pentru o perioadă de 63 de zile după naștere. Legea permite compensarea între ele a concediilor pentru sarcină și lăuzie în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare, în așa fel încât durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 zile calendaristice.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Suspendarea de drept intervine în virtutea legii și nu din voința vreuneia din părțile contractante.

Astfel, pentru protejarea sănătății mamei și copilului, în conformitate cu dispozițiile Capitolului IV al O.U.G. nr. 158/2005¹⁸¹, femeilor însărcinate li se acordă concediu pentru sarcină și lăuzie pe o perioadă de 126 zile calendaristice [art. 23 alin. (1)]¹⁸².

Distinct de concediul de maternitate, prin O.U.G. nr. 96/2003 se prevede acordarea concediului de risc maternal¹⁸³ în situația în care salariața desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, iar angajatorul, din motive justificate, nu poate să-i modifice corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori să o repartizeze la un alt loc de muncă (art. 9). Pentru a beneficia de concediul de maternitate și alte măsuri legale de protecție, femeia gravidă are obligația să anunțe în scris angajatorul asupra sării sale fiziologice și să se anexeze un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste starea [art. 2 lit. c), coroborat cu art. 3 alin. (2) din O.U.G. nr. 96/2003].[... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Suspendarea de drept intervine independent de voința părților și își produce efectele fără a fi necesară nicio formalitate. La încetarea cauzei de suspendare se reia executarea contractului individual de muncă, iar angajatorul este obligat să îl primească la serviciu pe salariatul al cărui contract a fost suspendat.

1.

Concediul de maternitate (numit și concediu pentru sarcină și lăuzie) se acordă pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, perioadă în care persoana beneficiază de indemnizație de maternitate. Concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naștere; cele două concedii se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare, în așa fel încât durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice. Persoanele cu handicap asigurate beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină. În situația copilului născut mort sau în situația în care acesta moare în perioada concediului de lăuzie, indemnizația de maternitate se acordă pe toată durata acestui concediu.[... citește mai departe \(1-9\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Situațiile de suspendare de drept a contractului individual de muncă sunt expres și limitativ prevăzute de lege, suspendarea operând indiferent de voința părților. Codul muncii enumeră următoarele cazuri:

a) *concediul de maternitate*

O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate³⁷³ a pus în acord legislația internă cu normele internaționale cuprinse în Convenția O.I.M. nr. 183 (2000) privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952 (ratificată prin Legea nr. 452/2002).

Legal, salariale au dreptul la concedii pentru sarcină și lăuzie pe o perioadă de 126 de zile calendaristice. Potrivit aceluiași act normativ, concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pentru o perioadă de 63 de zile după naștere. Legea permite compensarea între ele a concediilor pentru sarcină și lăuzie în funcție de recomandarea medicului și de

opțiunea persoanei beneficiare, în așa fel încât durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 zile calendaristice. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 51

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

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

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

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

f) participarea la grevă.

g) concediu

de

acomodare.

[▶ \(la data 12-aug-2016 Art. 51, alin. \(1\), litera F. din titlul II, capitolul IV completat de Art. XII din Legea 57/2016 \)](#)

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

[▶ \(la data 22-oct-2022 Art. 51, alin. \(2\) din titlul II, capitolul IV completat de Art. I, punctul 16. din Legea 283/2022 \)](#)

1.

Suspendarea contractului individual de muncă nu poate fi considerată imputabilă, chiar dacă se produce din voința directă sau indirectă a angajatului, atunci când trebuie protejat un interes superior, cum ar fi de exemplu efectuarea concediului pentru creșterea copilului, fiind vorba de un drept care a fost instituit atât pentru protecția mamei, cât și în interesul copilului și al familiei; ca urmare, perioada în care contractul individual de muncă a fost suspendat pentru efectuarea concediului pentru creșterea copilului nu poate fi avută în vedere la calculul celor patru ani în care reclamanta are dreptul la gradația de merit întrucât acest drept trebuie menținut la sfârșitul perioadei de concediu în aceleași condiții în care ar fi existat dacă acest concediu nu era efectuat, așa cum a stabilit Curtea de Justiție a Uniunii Europene în interpretarea clauzei 2 alineatul (6) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului adoptat prin Directiva 96/34/CE a Consiliului iar o soluție contrară ar conduce la lipsirea reclamantei de acest drept pentru o perioadă importantă, respectiv perioada concediului, ceea ce ar contraveni reglementării indicate. (C. Ap. Constanța, dec. nr. 203 din 27 mai 2014). [... citește mai departe \(1-10\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

La solicitarea expresă a salariatului, contractul individual de muncă poate fi suspendat în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani

O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului prevede că persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul

copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

După împlinirea de către copil a vârstei de un an, persoanele care au optat pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului până la un an au dreptul la concediu fără plată până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În aplicarea textului urmează să facem referire la dispozițiile actelor normative care reglementează situațiile avute în vedere de Codul muncii.

În temeiul prevederilor O.U.G. nr. 111/2010¹⁸⁸, persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară în cuantum de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului și nu poate fi mai mică de 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Beneficiază de concediul în discuție oricare dintre părinții firești ai copilului, precum și alte persoane, având o poziție similară (cel care a adoptat copilul sau i s-a încredințat în vederea adopției ori în plasament și tutorele). [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap (și indemnizația lunară aferentă) se acordă persoanelor care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit, potrivit O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (publicată în M. Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010).

Beneficiază de acest concediu (și indemnizația aferentă) unul dintre părinții copilului, una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist care poate beneficia de aceste drepturi numai pentru copiii săi, precum și persoana care a fost numită tutore. În situația celor care nu sunt părinți naturali, acordarea concediului și indemnizației se face ținându-se seama de perioada de 12 luni anterioare celei în care, după caz, s-a aprobat adopția, a fost făcută încredințarea ori s-a instituit plasamentul sau tutela. [... citește mai departe \(1-8\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

La solicitarea expresă a salariatului, contractul individual de muncă poate fi suspendat în următoarele situații:

a) *concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani*

O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului prevede că persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

După împlinirea de către copil a vârstei de un an, persoanele care au optat pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului până la un an au dreptul la concediu fără plată până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **Art. 52**

▣ **(1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

~~a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;~~

▶(la data 07-iul-2016 Art. 52, alin. (1), litera A. din titlul II, capitolul IV a fost atacat de (exceptie admisa) [Decizia 261/2016](#))

▶(la data 21-aug-2016 Art. 52, alin. (1), litera A. din titlul II, capitolul IV abrogat de Actul din [Decizia 261/2016](#))

☐**b)**În cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

▶(la data 15-dec-2016 Art. 52, alin. (1), litera B. din titlul II, capitolul IV a se vedea referinte de aplicare din [Decizia 19/2016](#))

***) Curtea Constituțională admite excepția de neconstituționalitate și constată că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi sunt neconstituționale. Totodată respinge, ca inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua.**

▶(la data 17-iun-2015 Art. 52, alin. (1), litera B. din titlul II, capitolul IV atacat de (exceptie admisa parțial) Actul din [Decizia 279/2015](#))

☐**c)**În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

***) OUG 30/2020 modificată de OUG 32/2020**

"(1)Pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. [195/2020](#) privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. [6/2020](#).

(2)De prevederile alin. (1) beneficiază salariații angajatorilor care reduc sau întrerup temporar activitatea total sau parțial ca urmare a efectelor epidemiei coronavirusului SARS-CoV-2, pe perioada stării de urgență decretate, conform unei declarații pe propria răspundere a angajatorului.

(4)Indemnizația prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. [227/2015](#) privind [Codul fiscal](#), cu modificările și completările ulterioare.

(5)În cazul indemnizației prevăzute la alin. (1), calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

(6)Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (5) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. [227/2015](#) privind [Codul fiscal](#), cu modificările și completările ulterioare. Declararea impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declarației prevăzute la art. 147 alin. (1) din Legea nr. [227/2015](#) privind [Codul fiscal](#), cu modificările și completările ulterioare.

(7)Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale prevăzute conform alin. (5) este data de 25, inclusiv, a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

(8)Pentru indemnizația prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(9)În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1).

(10)În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

(11)În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(12)Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).

(13)În situația în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (12) este corespunzător unei fracțiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracțiunii de lună.

- Art. XII

(1)În vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la art. XI alin. (1), angajatorii depun, prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului care

va fi aprobat prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale și publicat ulterior în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(1¹)Angajatorii își asumă răspunderea pentru corectitudinea și pentru veridicitatea datelor înscrise în documentele prevăzute la alin. (1).

(1²)Plata indemnizației se va face către conturile deschise de angajatori la băncile comerciale.

(2)Plata sumei prevăzute la art. XI alin. (1) se face în baza cererii semnate și datate de reprezentantul legal, depusă prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social.

- Art. XIII

(1)Documentele prevăzute la art. XII alin. (1) și (2) se depun în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară.

(2)Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor prevăzute la art. XI alin. (1) se face în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor.

(3)Plata indemnizației prevăzute la art. XI alin. (1) se efectuează salariatului în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a sumelor, în condițiile alin. (2).

- Art. XIV

(1)Cheltuielile din bugetul asigurărilor pentru șomaj efectuate potrivit art. XI alin. (1) se pot acoperi din fonduri externe nerambursabile prin Ministerul Fondurilor Europene, în limita sumelor alocate și în conformitate cu prevederile și regulile de eligibilitate aplicabile.

- Art. XV

(1)Alți profesioniști, astfel cum sunt reglementați de art. 3 alin. (2) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, precum și persoanele care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperației, republicată, cu modificările ulterioare, care întrerup activitatea ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-CoV-2, pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, beneficiază, din bugetul de stat, în baza declarației pe propria răspundere, de o indemnizație lunară de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2020 nr. 6/2020.

(2)Pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, pentru perioada suspendării temporare a contractului de activitate sportivă, din inițiativa structurii sportive, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, persoanele prevăzute la art. 67¹ alin. (1) lit. a)-c) din Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de o indemnizație de 75% din drepturile în bani aferente contraprestației activității sportive, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2020 nr. 6/2020. Indemnizația se suportă din bugetul de stat.

(3)Suplimentar față de indemnizația prevăzută la alin. (2), structura sportivă și persoanele prevăzute la art. 67¹ alin. (1) lit. a)-c) din Legea nr.

69/2000, cu modificările și completările ulterioare, au posibilitatea de a negocia și stabili de comun acord plata de alte indemnizații compensatorii acordate de structura sportivă care să compenseze diminuarea contraprestației financiare.

(4) Persoanele fizice care obțin venituri exclusiv din drepturile de autor și drepturile conexe, astfel cum sunt reglementate de Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care întrerup activitatea ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-CoV-2, pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, beneficiază din bugetul de stat prin agențiile județene pentru plăți și inspecție socială, respectiv a municipiului București de o indemnizație lunară de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2020 nr. 6/2020, în baza documentelor solicitate de către Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială.

(5) Indemnizația prevăzută la alin. (1), (2) și (4) este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate, în condițiile prevăzute de Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Prin derogare de la Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, obligațiile fiscale prevăzute la alin. (5) privind calculul, declararea și plata acestora se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și protecției sociale și al ministrului finanțelor publice.

- Art. XV¹

Pentru angajații încadrați cu contract individual de muncă, angajatorul solicită indemnizația pe baza documentelor prevăzute la art. XII alin. (1). În cazul în care personalul este încadrat prin altă modalitate prevăzută de lege, acesta va beneficia de prevederile art. XV.

 (la data 30-mar-2020 Art. 52, alin. (1), litera C. din titlul II, capitolul IV a se vedea referinte de aplicare din Actul din Ordonanta urgenta 32/2020)

*) Prin excepție de la prevederile art. 34 alin. (1¹) lit. a) și ale art. 35 alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj, cu modificările și completările ulterioare, perioada de suspendare a raporturilor de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe perioada stării de urgență și a stării de alertă instituite potrivit legii, se ia în calcul la stabilirea stagiului de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru indemnizația de șomaj.

Perioada stării de urgență și perioada stării de alertă în care contractele individuale de muncă sunt suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru care angajatorii nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, constituie stagiul asimilat în sistemul asigurărilor pentru șomaj.

 (la data 14-mai-2020 Art. 52, alin. (1), litera C. din titlul II, capitolul IV a se vedea referinte de aplicare din Art. 2 din capitolul I din Ordonanta urgenta 70/2020)

c¹) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

 (la data 01-feb-2014 Art. 52, alin. (1), litera C. din titlul II, capitolul IV completat de Art. 61, punctul 1. din titlul II din Legea 255/2013)

d) pe durata detașării;

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

f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

 (la data 27-dec-2020 Art. 52, alin. (1), litera E. din titlul II, capitolul IV completat de Art. I, punctul 1. din Legea 298/2020)

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

***) Prin Decizia nr. 15/2022 Înalta Curte de Casație și Justiție stabilește că, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la Decizia Curții Constituționale nr. 405 din 15 iunie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 517 din 8 iulie 2016, în cazul salariatului cu privire la care angajatorul a emis, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, decizie de suspendare a contractului individual de muncă, urmare a efectelor Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015, în situația în care raportul juridic guvernat de dispozițiile legii constatate ca fiind neconstituționale nu a fost definitiv consolidat, în patrimoniul salariatului ia naștere un drept de creanță constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația cuvenită, pe toată durata suspendării, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale.**

 (la data 24-mai-2022 Art. 52, alin. (2) din titlul II, capitolul IV a se vedea referințe de aplicare din Actul din Decizia 15/2022)

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Admitere excepție de neconstituționalitate

1.

Curtea Constituțională prin decizia nr. 279/2015, M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015, a admis excepția de neconstituționalitate și constată că *dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul*

muncii sunt neconstituționale.

În esență Curtea a reținut:

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 au mai constituit obiect al controlului de constituționalitate prin prisma unor critici asemănătoare celor invocate în prezenta cauză. Astfel, atât cu prilejul controlului de constituționalitate *a priori* efectuat asupra Legii nr. 53/2003, prin Decizia nr. 24/2003, M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003, cât și cu prilejul soluționării unor excepții de neconstituționalitate, prin Decizia nr. 520/2005, M. Of., nr. 985 din 7 noiembrie 2005, Decizia nr. 926/2007, M. Of. nr. 773 din 14 noiembrie 2007, ori Decizia nr. 86/2011, M. Of. nr. 165 din 8 martie 2011, Curtea Constituțională a constatat constituționalitatea dispozițiilor de lege criticate în raport cu prevederile Legii fundamentale referitoare la prezumția de nevinovăție, dreptul la muncă și egalitatea în drepturi. [... citește mai departe \(1-43\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Codul muncii oferă angajatorului dreptul de a dispune suspendarea contractului individual de muncă în cazurile expres și limitativ prevăzute de acest articol. Suspendarea contractului individual de muncă se realizează printr-o decizie sau ordin al angajatorului prin care se constată apariția cauzei suspendării contractului, fără ca această decizie unilaterală să constituie un abuz de drept al angajatorului.

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii

Prin Decizia nr. 261/2016¹³³ a Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. 1 lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, acest motiv de suspendare a contractului individual de muncă al salariatului la inițiativa angajatorului a fost declarat neconstituțional și nu mai este aplicabil, urmând ca legiuitorul să intervină pentru punerea în acord a acestui caz de suspendare cu decizia general obligatorie a Curții Constituționale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În alin. (1) sunt enumerate situațiile de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, la alin. (2) sunt prevăzute consecințele unor cazuri de suspendare în ipoteza nevinovăției salariatului, iar la alin. (3), este instituită o alternativă la suspendarea contractului individual de muncă, constând în continuarea activității, cu reducerea programului de lucru și diminuarea corespunzătoare a salariului.

În ceea ce privește *situația de la lit. a)*, Curtea Constituțională (dec. nr. 281/2016) a observat deficiența textului care nu prevedea o durată maximă a măsurii dispuse de angajator, ceea ce permitea abuzuri ale acestuia. Aplicând testul de proporționalitate privind drepturile în concurs, Curtea Constituțională a acordat preeminență dreptului la muncă. Ca urmare, angajatorul nu mai are posibilitatea să suspende contractul individual de muncă pe durata cercetării disciplinare¹⁹¹.

Textul de la *lit. b)* după declararea ca neconstituțională a primei teze (Decizia nr. 279/2015), vizează suspendarea contractului în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută. Așa fiind, pentru a se dispune suspendarea, trebuie îndeplinite cele două condiții instituite de lege: [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Prevederile art. 52 alin. (1) lit. a) au fost declarate neconstituționale prin Decizia Curții Constituționale nr. 261/2016 referitoare la admiterea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (publicată în M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016), ceea ce înseamnă că acest text nu este aplicabil.

2.

a) Ca urmare a Deciziei Curții Constituționale nr. 279/2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (publicată în M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015), prevederile art. 52 alin. (1) lit. b) au fost declarate parțial neconstituționale – respectiv prevederile tezei I a textului. Ca urmare, dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi C. mun. nu își mai produc efectul.

Cu privire la litigiile aflate pe rolul instanțelor de judecată, în care nu s-a pronunțat încă o hotărâre definitivă la data publicării în Monitorul Oficial al României a Deciziei menționate a Curții Constituționale, Instanța supremă a decis că deciziile prin care s-a dispus suspendarea contractului individual de muncă în temeiul textului menționat nu mai produc efecte juridice, iar salariatului i se acordă un drept la despăgubire pe toată durata suspendării contractului de muncă, drept urmare a dispariției unei norme care nu poate produce niciun efect juridic (Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept nr. 19/2016 – publicată în M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016). [... citește mai departe \(1-7\)](#)

Codul muncii oferă angajatorului dreptul de a dispune suspendarea contractului individual de muncă în cazurile expres și limitativ prevăzute de acest articol. Suspendarea contractului individual de muncă se realizează printr-o decizie sau ordin al angajatorului prin care se constată apariția cauzei suspendării contractului, fără ca această decizie unilaterală să constituie un abuz de drept al angajatorului.

a) *pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii*

Prin Decizia nr. 261/2016³⁸⁴ a Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. 1 lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, acest motiv de suspendare a contractului individual de muncă al salariatului la inițiativa angajatorului a fost declarat neconstituțional și nu mai este aplicabil, urmând ca legiuitorul să intervină pentru punerea în acord a acestui caz de suspendare cu decizia general obligatorie a Curții Constituționale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 53

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Curtea Constituțională

1.

Întreruperea temporară a activității unității, avută în vedere de dispoziția legală supusă controlului, nu este imputabilă salariaților și nu se identifică cu situațiile în care unitatea își încetează activitatea din cauza falimentului ori își reduce personalul ca urmare a reorganizării. Ca atare, obligația de plată a indemnizației de 75% din fondul de salarii în beneficiul angajaților este o măsură legală care își găsește reazemul constituțional în art. 1 alin. (3) din Legea fundamentală. Acest text proclamă statul român ca «stat social», valoare constituțională care semnifică, printre altele, ideea solidarității sociale și a politicii de securitate socială. În acest sens, statul social trebuie să asigure, printre altele, protecția socială a muncii, prevăzută la art. 38 alin. (2), și un nivel de trai decent, prevăzut la art. 43 alin. (1) din Constituție. (Dec. nr. 24/2003, M. Of. nr. 72/2003; Dec. nr. 872/2008, M. Of. nr. 577/2008) [... citește mai departe \(1-14\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text urmează a fi coroborat cu dispozițiile articolului referitor la suspendarea contractului individual de muncă ca urmare a întreruperii sau reducerii temporare a activității fără încetarea raporturilor de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare¹³⁵.

Rațiunea acestui text are în vedere realitatea obiectivă care poate să apară în activitatea unui angajator. Pot să apară situații în care să intervină doar o întrerupere temporară a activității angajatorului (de exemplu, modernizarea unei secții, retehnologizarea anumitor compartimente), fapt care nu trebuie să conducă la încetarea raporturilor de muncă, ci la o adaptare temporară a contractului individual de muncă.

Măsura suspendării contractului individual de muncă și cuantumul indemnizației în cazul întreruperii temporare a activității angajatorului se stabilesc prin hotărâre a organelor de conducere și, în baza acesteia, se emit deciziile individuale de suspendare a contractului individual de muncă pentru fiecare salariat. [...](#)

[citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează consecința reducerii/ întreruperii temporare a activității angajatorului: plata unei indemnizații (negociate), ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază al angajaților suspendați. Determinantă este nu doar suspendarea activității, ci și împrejurarea că pe întreaga durată a acesteia salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, care, *ad nutum*, poate oricând să dispună reluarea activității. Prin urmare, chiar dacă reducerea/întreruperea activității ar fi fost generată de o cauză de forță majoră sau de un caz fortuit, ceea ce, juridic, ar fi atras neplata salariului, totuși plata unei indemnizații de 75% din salariul de bază se impune, conform textului, întrucât salariatul „se află la dispoziția angajatorului”,

nebeneficiind de timp sau (ca și cum ar presta munca sa în chip normal, chiar dacă, fizic, nu lucrează) iar, totodată, în orice moment angajatorul este în drept să dispună reînceperea activității¹⁹⁶. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textele de la art. 52 alin. (1) C. mun., art. 52 alin. (3) și art. 53 din același act normativ trebuie interpretate și aplicate prin coroborare. Ele au în vedere situația în care angajatorul se confruntă cu anumite dificultăți economice, structurale sau similare, ce intervin temporar în activitatea sa și care îl pun în situația de a nu avea nevoie de munca prestată de salariați.

2.

Textul art. 52 alin. (3) are în vedere exclusiv reducerea activității (nu și întreruperea acesteia), stabilindu-se clar motivele ce determină aceste reduceri (economice, tehnologice, structurale sau similare), motive ce își produc efectele pe o perioadă de cel puțin 30 de zile. În aceste ipoteze posibilitatea angajatorului de reduce programul de lucru, de la 5 la 4 zile pe săptămână, trebuie aplicată întocmai, legea nepermițând un mod alternativ sau similar de reducere a programului de lucru (spre exemplu, reducerea programului normal de 5 zile pe săptămână, la 7 ore pe zi). În practică angajatorul procedează la consultarea sindicatului reprezentativ sau a reprezentanților salariaților cu privire la intenția sa de a reduce programul de lucru (înaintea acestora o informare scrisă, solicitându-le punctul de vedere sau îi convoacă la o ședință în acest scop); în absența sindicatului reprezentativ și a reprezentanților salariaților angajatorul poate realiza o informare scrisă adresată tuturor salariaților, solicitându-le acestora să își exprime punctul de vedere. După primirea opiniei partenerului de discuție, această opinie fiind doar consultativă, angajatorul va răspunde acestuia și apoi poate proceda la aplicarea măsurii. Nimic nu împiedică părțile acestei consultări ca, în măsura în care ajung la un punct de vedere comun, să încheie un acord referitor la modalitatea de aplicare a măsurii reducerii programului de lucru. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest text urmează a fi coroborat cu dispozițiile articolului referitor la suspendarea contractului individual de muncă ca urmare a întreruperii sau reducerii temporare a activității fără încetarea raporturilor de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare³⁸⁷.

Rățiunea acestui text are în vedere realitatea obiectivă care poate să apară în activitatea unui angajator. Pot să apară situații în care să intervină doar o întrerupere temporară a activității angajatorului (de exemplu, modernizarea unei secții, retehnologizarea anumitor compartimente), fapt care nu trebuie să conducă la încetarea raporturilor de muncă, ci la o adaptare temporară a contractului individual de muncă prin reducerea temporară a programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului³⁸⁸. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 53¹**

(1)În cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

(2)În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din

salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1).

(3) Indemnizația prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazul indemnizației prevăzute la alin. (1), calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

(5) Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (4) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare. Declararea impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declarației prevăzute la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale prevăzute conform alin. (4) este data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

(7) Pentru indemnizația prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(8) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1).

(9) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

(10) Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).

(11) În situația în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (10) este corespunzător unei fracțiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim

brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracțiunii de lună.

(12) În vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la alin. (1), angajatorii depun, prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale.

► (la data 06-apr-2021 Art. 53¹, alin. (12) din titlul II, capitolul IV a se vedea referințe de aplicare din [Ordinul 214/2021](#))

(13) Angajatorii își asumă răspunderea pentru corectitudinea și pentru veridicitatea datelor înscrise în documentele prevăzute la alin. (12).

(14) Plata indemnizației se va face către conturile deschise de angajatori la băncile comerciale.

(15) Plata sumei prevăzute la alin. (1) se face în baza cererii semnate și date de reprezentantul legal, depusă prin poșta electronică la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social.

(16) Documentele prevăzute la alin. (12) și (15) se depun în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară.

(17) Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) se face în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor, iar plata indemnizației se efectuează salariatului în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a acestor sume.

(18) Angajatorii pot dispune gradual alte măsuri pentru reducerea activității sau întreruperea activității, după caz. În situația în care este adoptată de angajator măsura suspendării contractului individual de muncă, înlocuind, în tot sau în parte, măsura reducerii programului săptămânal de lucru de la 5 la 4 zile, dispusă în condițiile art. 52 alin. (3), plata indemnizației este acordată numai de la data suspendării contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f).

(19) Angajatorii nu pot desființa locurile de muncă ocupate de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f), pe o perioadă cel puțin egală cu perioada suspendării pentru care au beneficiat, pentru acești salariați, de plata indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) din bugetul asigurărilor sociale pentru șomaj.

► (la data 27-dec-2020 Art. 53 din titlul II, capitolul IV completat de Art. I, punctul 2. din [Legea 298/2020](#))

[prevederi din Art. III \(Legea 298/2020\) la data 27-dec-2020 pentru Art. 53¹, alin. \(19\) din titlul II, capitolul IV](#)

Prevederile art. 53¹ alin. (19) din Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel cum a fost completată prin prezenta lege, se aplică numai în situația desființării locurilor de muncă ocupate de persoane ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) după data intrării în vigoare a prezentei legi.

☐ **Art. 54**

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

Condiții

1.

Noțiunea „situații personale”. Rezolvarea unor situații personale include și studiile (susținerea examenelor de bacalaureat, de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, de diplomă, de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat, susținerea tezei de doctorat). (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 289)

2.

Efectele suspendării. Pe durata suspendării contractului de muncă se suspendă prestarea muncii și plata salariului, însă pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamentul intern. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 290)

3.

Asigurări sociale. Perioada suspendării nu constituie stagiul de cotizare în sistemul public de pensii, sistemul asigurărilor pentru șomaj și sistemul asigurărilor sociale de sănătate, nefiind obligatorie plata vreunei contribuții, și nici nu este asimilată stagiului de cotizare în vreunul dintre aceste sisteme de asigurări. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 290) **... citește mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest caz de suspendare a contractului individual de muncă are la bază acordul angajatorului și al salariatului.

Din modul de redactare a acestui articol reiese faptul că inițiativa suspendării contractului individual de muncă aparține salariatului care, pentru urmarea unor studii sau pentru interese personale, formulează o cerere prin care solicită angajatorului suspendarea contractului individual de muncă.

Suspendarea contractului individual de muncă va interveni numai în situația în care și angajatorul este de acord atât cu cererea formulată de către salariat, cât și cu durata pentru care se solicită suspendarea contractului.

Angajatorul este singurul în măsură să decidă asupra oportunității cererii salariatului de suspendare a contractului individual de muncă, acesta având dreptul discreționar de a respinge cererea salariatului, fără a se pune în discuție un eventual abuz de drept al acestuia, având în vedere că obiectul contractului individual de muncă (cauza determinantă a încheierii contractului) îl reprezintă prestarea muncii de către salariat și plata salariului de către angajator. **... citește mai departe (-)**

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Articolul 54 C. m. trebuie coroborat cu art. 154-158 din același Cod, care prevăd dreptul salariaților la concedii fără plată pentru studii sau interese personale și condițiile în care se acordă aceste concedii.

În ipoteza acordării lor – care presupune înțelegerea părților – sunt excluse prestarea muncii și salarizarea ei, contractul fiind suspendat.

Desigur că, într-o atare situație, inițiativa suspendării contractului o are salariatul care trebuie să solicite (prin cerere) acordarea concediului, justificând și necesitatea acestuia.

Se înțelege că, numai atunci când angajatorul este de acord cu solicitarea va interveni suspendarea contractului.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Concediile fără plată sunt reglementate și de art. 153 C. mun. (a se vedea Comentariul la acest articol), fără ca perioadele respective să constituie, de regulă, vechime în muncă.

2.

Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților implică exprimarea manifestării de voință a acestora. Această exprimare a consimțământului pentru suspendarea contractului individual de muncă se poate realiza în scris – fie printr-o convenție, fie printr-o cerere scrisă a salariatului, ce este ulterior aprobată (în scris) de către angajator – sau verbal, însă este recomandabilă forma scrisă (a se vedea în acest sens Comentariul de la art. 49, pct. 7).

3.

Nu poate interveni concediul fără plată în absența consimțământului angajatorului. Dacă ulterior formulării cererii de concediu fără plată, adresată și comunicată angajatorului, salariatul nu se prezintă la serviciu, absența sa este nemotivată și poate atrage răspunderea acestuia, disciplinară sau, după caz, și patrimonială. În practica instanțelor de judecată s-a reținut că orice salariat poate solicita concediu fără plată pentru rezolvarea unor nevoi personale, însă cererea nu reprezintă o obligație pentru angajator; mai

mult angajatorul nu are obligația de a face demersuri pentru a aduce la cunoștința salariatului aprobarea sau respingerea cererii sale, ci salariatul trebuie să urmărească modalitatea de soluționare a cererii de acordare a concediului fără plată (Decizia civilă nr. 120/R din 9 februarie 2010 pronunțată de Curtea de Apel Brașov, Secția civilă și pentru cauze cu minori și de familie, de conflicte de muncă și asigurări sociale – publicată pe Internet, la adresa <http://www.jurisprudenta.org/Search.aspx>).[... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest caz de suspendare a contractului individual de muncă are la bază acordul angajatorului și al salariatului.

Din modul de redactare a acestui articol reiese faptul că inițiativa suspendării contractului individual de muncă aparține salariatului care, pentru urmarea unor studii sau pentru interese personale, formulează o cerere prin care solicită angajatorului suspendarea contractului individual de muncă.

Suspendarea contractului individual de muncă va interveni numai în situația în care și angajatorul este de acord atât cu cererea formulată de către salariat, cât și cu durata pentru care se solicită suspendarea contractului.

Angajatorul este singurul în măsură să decidă asupra oportunității cererii salariatului de suspendare a contractului individual de muncă, acesta având dreptul discreționar de a respinge cererea salariatului, fără a se pune în discuție un eventual abuz de drept al acestuia, având în vedere că obiectul contractului individual de muncă (cauza determinantă a încheierii contractului) îl reprezintă prestarea muncii de către salariat și plata salariului de către angajator.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**CAPITOLUL V: Încetarea contractului individual de muncă**

▣**Art. 55**

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a)** de drept;
- b)** ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c)** ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

1.

Deși legea nu prevede necesitatea existenței formei scrise a acordului salariatului la încetarea raportului de muncă, în ipoteza în care se contestă existența acestui acord, angajatorul are obligația de a dovedi, prin orice mijloc de probă, faptul că salariatul și-a exprimat în mod liber și neechivoc, verbal sau scris, consimțământul său la încetarea contractului individual de muncă, în caz contrar instanța aflându-se în imposibilitatea de a verifica îndeplinirea cerințelor imperative prevăzute de art. 55 lit. b) Codul muncii. (C. Ap. București, s. a VII-a civ. și pentru cauze privind confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 5702 din 28 noiembrie 2013)

2.

În cazul contractului individual de muncă pe durată determinată, la revenirea titularului pe post, angajatorul nu emite o decizie de concediere, ci o decizie prin care ia act de încetarea de drept a contractului individual de muncă al salariatului.[... citește mai departe \(1-24\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol enumeră modalitățile principale de încetare a contractului individual de muncă, care sunt detaliate în alte secțiuni ale Codului muncii:

a) *de drept*

Cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă sunt expres și limitativ prevăzute de lege.

b) *ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea*

Având în vedere principiul simetriei actelor juridice, contractul individual de muncă poate înceta prin acordul părților, care trebuie să cuprindă manifestarea expresă în privința încetării contractului individual de muncă, precum și data la care părțile înțeleg să pună capăt raporturilor de muncă.

Încetarea contractului individual de muncă este guvernată de principiul consensualismului, astfel încât acordul părților privind încetarea raporturilor de muncă nu trebuie să îmbrace o anumită formă (forma scrisă *ad validitatem* necesară la încheierea contractului individual de muncă). Însă, legalitatea încetării contractului individual de muncă prin acordul părților presupune ca manifestarea de voință să fie neechivocă.[... citește mai departe \(-\)](#)

Articolul 55 are un caracter introductiv în cadrul capitolului V, al Titlului II. El enumeră cazurile de încetare a contractului individual de muncă. Cele de la lit. a) și c), fiind dezvoltate în textele următoare ale Codului, ne vom referi, în comentariul de la acest articol numai la cazul de la lit. b). Acesta constituie o expresie a principiului simetriei actelor juridice. De vreme ce încheierea contractului este consecința consimțământului reciproc ale părților – *mutuus consensus* – tot acordul lor poate conduce la încetarea acestui contract – *mutuus dissensus*.

Legea nu impune nicio condiție de formă a acordului părților. Prin urmare, nu se impune utilizarea unui înscris tipizat sau care să poarte o anumită denumire, pentru a se putea ajunge la concluzia acordului părților privind încetarea raporturilor de muncă. Nu este necesară nici încheierea vreunui acord distinct sau a vreunei „decizii comune”, ci este suficient ca acordul părților să rezulte dintr-un înscris întocmit în acest sens. Este suficientă, de exemplu, o solicitare semnată de către salariat, pe care să figureze mențiunea „de acord”, urmată de semnătura olografă a reprezentantului legal al angajatorului¹⁹⁷. [... citește mai departe](#)

[\(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul enumeră categorial ipotezele de încetare a contractului individual de muncă care corespund, în general, situațiilor din dreptul comun de încetare a contractului, potrivit art. 1321 C. civ.

Ipotezele de încetare a contractului individual de muncă de drept și ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți sunt reglementate în textele ulterioare din Cod.

Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți este reglementată sub forma:

- concedierii salariatului, ca urmare a voinței angajatorului, pentru motive care țin de persoana salariatului – art. 61 din Cod (a se vedea Comentariul la acest articol), respectiv pentru motive care nu țin de persoana salariatului – art. 65 din Cod (a se vedea Comentariul la acest articol);

- demisiei, consecința voinței salariatului – art. 81 din Cod (a se vedea Comentariul la acest articol).

Menționăm că denunțarea unilaterală a contractului de muncă operează numai în condițiile și în limitele stabilite de Codul muncii [a se vedea Comentariul la art. 31 alin. (3) din Cod]. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol enumeră modalitățile principale de încetare a contractului individual de muncă, care sunt detaliate în alte secțiuni ale Codului muncii:

a) *de drept*

Cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă sunt expres și limitativ prevăzute de lege.

b) *ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea*

Având în vedere principiul simetriei actelor juridice, contractul individual de muncă poate înceta prin acordul părților, care trebuie să cuprindă manifestarea expresă în privința încetării contractului individual de muncă, precum și data la care părțile înțeleg să pună capăt raporturilor de muncă.

Încetarea contractului individual de muncă este guvernată de principiul consensualismului, astfel încât acordul părților privind încetarea raporturilor de muncă nu trebuie să îmbrace o anumită formă, ci forma *ad probationem* necesară și la încheierea contractului individual de muncă. Legalitatea încetării contractului individual de muncă prin acordul părților presupune ca manifestarea de voință să fie neechivocă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **SECȚIUNEA 1: Încetarea de drept a contractului individual de muncă**

☐ **Art. 56**

☐ **(1)** Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

~~b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;~~

b) la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

~~(la data 18-aug-2022 Art. 56, alin. (1), litera B. din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 modificat de Art. 12, punctul 2. din capitolul III din Legea 140/2022)~~

~~c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;~~

~~c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;~~

~~(la data 25-ian-2015 Art. 56, alin. (1), litera C. din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 modificat de Art. I, punctul 2. din Legea 12/2015)~~

~~*) Curtea Constituțională admite excepția de neconstituționalitate și constată că dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale.~~

~~(la data 20-sep-2016 Art. 56, alin. (1), litera C. din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 atacat de (excepție admisă) Actul din Decizia 759/2017)~~

~~*) Curtea Constituțională admite excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi și constată că acestea sunt constituționale în măsura în care sintagma "condiții de vârstă standard" nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.~~

~~(la data 24-iul-2018 Art. 56, alin. (1), litera C. din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 atacat de (excepție admisă) Actul din Decizia 387/2018)~~

~~c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;~~

~~(la data 14-nov-2018 Art. 56, alin. (1), litera C. din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 modificat de Art. IV, punctul 1. din Ordonanța urgentă 96/2018)~~

~~c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de~~

cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

 (la data 11-mai-2019 Art. 56, alin. (1), litera C. din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 modificat de Art. 1, punctul 1. din Legea 93/2019)

***) Prin Decizia ICCJ nr. 54/2022 ICCJ admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Bacău - Secția I civilă și în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) și art. 56 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stabilește că: "Respingerea cererii de pensionare pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare în procedura revizuirii prevăzută la art. 107 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, atrage aplicarea normelor de drept din Codul civil ce reglementează efectele nulității actului juridic, în privința deciziei de constatare a cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă emise de angajator în temeiul dispozițiilor art. 56 alin. (2) coroborat cu art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii."**

 (la data 31-oct-2022 Art. 56, alin. (1), litera C. din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 a se vedea referințe de aplicare din Actul din Decizia 54/2022)

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

 (la data 22-iun-2017 Art. 56, alin. (1), litera F. din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 a se vedea referințe de aplicare din Decizia 15/2017)

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

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

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

 **(2)** Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)- j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

***) Prin Decizia ICCJ nr. 54/2022 ICCJ admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Bacău - Secția I civilă și în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) și art. 56 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare,**

stabilește că: "Respingerea cererii de pensionare pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare în procedura revizuirii prevăzută la art. 107 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, atrage aplicarea normelor de drept din Codul civil ce reglementează efectele nulității actului juridic, în privința deciziei de constatare a cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă emise de angajator în temeiul dispozițiilor art. 56 alin. (2) coroborat cu art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii."

►(la data 31-oct-2022 Art. 56, alin. (2) din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 a se vedea referințe de aplicare din Actul din Decizia 54/2022)

(3)Angajatorul nu poate îngredi sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

►(la data 14-nov-2018 Art. 56, alin. (2) din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 completat de Art. IV, punctul 2. din Ordonanța urgentă 96/2018)

(4)Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

►(la data 11-mai-2019 Art. 56, alin. (3) din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 completat de Art. 1, punctul 2. din Legea 93/2019)

Curtea Constituțională

1.

Dispozițiile de lege criticate, referitoare la încetarea contractului individual de muncă ca urmare a constatării nulității absolute a acestuia, de la data la care nulitatea a fost constatată, precum și la modalitatea de acoperire a nulității, sunt conforme prevederilor art. 16 alin. (2) din Constituție, deoarece se aplică, în mod egal, ambelor părți ale contractului individual de muncă. Prevederea că încetarea de drept a contractului se produce de la data la care nulitatea a fost constatată corespunde dispozițiilor art. 57 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor. De asemenea, alin. (5) al aceluiași articol prevede că persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerare, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu. Faptul că una dintre părțile contractului individual de muncă, angajator sau angajat, beneficiază de prevederile dreptului comun, astfel cum susține autorul excepției, este o problemă de interpretare și aplicare a legii, iar situația juridică diferită în care se află cele două părți justifică eventualitatea unui tratament juridic diferit. (Dec. nr. 660/2008, M. Of. nr. 513/2008; Dec. nr. 253/2009, M. Of. nr. 149/2009)... [citește mai departe \(1-62\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Încetarea de drept a contractului individual de muncă operează în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege, indiferent de voința părților, în special cea a salariatului.

a) *la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii*

Fiind un contract *intuitu personae*, este firesc ca acesta să înceteze de drept la momentul la care una dintre părțile contractante își încetează existența.

La data decesului salariatului și/sau a angajatorului persoană fizică, contractul individual de muncă încetează de drept.

Munca desfășurată de către salariat nu va putea fi prestată de către o altă persoană în locul acestuia, iar, la rândul lui, salariatul, nu va putea să își desfășoare activitatea la un alt angajator, în temeiul contractului individual de muncă care avea ca angajator persoana fizică decedată, respectiv radiată... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul, așadar, reglementează situațiile de încetare a contractului individual de muncă, care exclude voința părților; ea intervine direct, prin forța legii.

Sintagma „încetează de drept” din art. 56 alin. (1) „trebuie interpretată în sensul că raporturile de muncă cu

angajatorul încetează în temeiul legii, fără a fi avut în vedere opțiunea salariatului” ori a angajatorului¹⁹⁸. Este firesc să înceteze contractul la dispariția uneia din părțile sale – persoana fizică ce prestează munca sau a celei beneficiare a acestei munci, precum și a angajatorului – persoană juridică (prin dizolvare) [lit. a)]. Aceeași soluție se impune și în cazul declarării morții prin hotărâre judecătorească sau a punerii sub interdicție a oricăreia din părțile contractului – persoane fizice [lit. b)]¹⁹⁹. Cele două cazuri de încetare a contractului sunt o consecință a caracterului personal al său; prestarea muncii nu este posibilă prin reprezentanți, iar angajatorul – parte a contractului – nu poate fi înlocuit cu altul, decât, ca excepție, în situațiile statornicite de lege. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Contractul individual de muncă încetează de drept ca urmare a intervenției unui fapt juridic sau act juridic, care determină, prin lege, acest efect. Așadar, încetarea raportului de muncă operează prin efectul legii. De principiu, niciuna dintre părți nu își exprimă intenția de a pune capăt raportului de muncă, cu excepția cazului în care contractul încetează la expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul, când părțile, de comun acord, stabilesc durata pentru care produce efecte contractul. În anumite cazuri, contractul încetează chiar împotriva vreunei intenții a părților (cum ar fi, spre exemplu, situația retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei sau a retragerii acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani).

2.

Lit. a) a acestui articol dă expresie caracterului *intuitu personae* al contractului individual de muncă, care nu permite transmiterea drepturilor și obligațiilor părților către moștenitori. Prin urmare, decesul salariatului sau al angajatorului persoană fizică are ca efect încetarea contractului de drept. Data de la care operează încetarea este data evenimentului natural – decesul. [... citește mai departe \(1-13\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Încetarea de drept a contractului individual de muncă operează în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege, indiferent de voința părților, în special cea a salariatului.

a) *la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii*

Fiind un contract *intuitu personae*, este firesc ca acesta să înceteze de drept la momentul la care una dintre părțile contractante își încetează existența.

La data decesului salariatului și/sau a angajatorului persoană fizică, contractul individual de muncă încetează de drept.

Munca desfășurată de către salariat nu va putea fi prestată de către o altă persoană în locul acestuia, iar, la rândul lui, salariatul, nu va putea să își desfășoare activitatea la un alt angajator, în temeiul contractului individual de muncă care avea ca angajator persoana fizică decedată, respectiv radiată. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 57

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

▶ (la data 10-feb-2017 Art. 57, alin. (5) din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 a se vedea referințe de aplicare din [Decizia 37/2016](#))

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

▶ (la data 10-feb-2017 Art. 57, alin. (6) din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 a se vedea referințe de aplicare din [Decizia 37/2016](#))

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

***) În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.**

▶ (la data 12-iul-2019 Art. 57 din titlul II, capitolul V, secțiunea 1 a se vedea referințe de aplicare din [Actul din Decizia 19/2019](#))

Curtea Constituțională

1.

Dispozițiile de lege criticate, referitoare la încetarea contractului individual de muncă ca urmare a constatării nulității absolute a acestuia, de la data la care nulitatea a fost constatată, precum și la modalitatea de acoperire a nulității, sunt conforme prevederilor art. 16 alin. (2) din Constituție, deoarece se aplică, în mod egal, ambelor părți ale contractului individual de muncă. Prevederea că încetarea de drept a contractului se produce de la data la care nulitatea a fost constatată corespunde dispozițiilor art. 57 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor. De asemenea, alin. (5) al aceluiași articol prevede că persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerare, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu. Faptul că una dintre părțile contractului individual de muncă, angajator sau angajat, beneficiază de prevederile dreptului comun, astfel cum susține autorul excepției, este o problemă de interpretare și aplicare a legii, iar situația juridică diferită în care se află cele două părți justifică eventualitatea unui tratament juridic diferit. (Dec. nr. 660/2008, M. Of. nr. 513/2008; Dec. nr. 253/2009, M. Of. nr. 149/2009) [... citește mai departe \(1-33\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text are în vedere două tipuri de nulitate: nulitatea totală și nulitatea parțială a contractului individual de muncă.

Nulitatea totală a contractului individual de muncă implică nerespectarea condițiilor legale generale necesare pentru încheierea sa valabilă, precum: încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci ori activități ilicite ori imorale, nerespectarea formei scrise a contractului individual de muncă, lipsa consimțământului la încheierea contractului individual de muncă, lipsa ori dispariția cauzei determinante care a condus la încheierea contractului individual de muncă, existența unei cauze ilicite sau imorale, nerespectarea unor proceduri necesare și prealabile încheierii contractului individual de muncă (de exemplu: neorganizarea sau organizarea ilegală unui concurs¹⁴⁴).

Un efect particular al constatării nulității contractului individual de muncă este acela că nulitatea produce efecte doar pentru viitor, astfel că persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă păstrează remunerația primită corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu, iar angajatorul va păstra beneficiul muncii prestate. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează două categorii de nulități, *una totală* [în alin. (1)] și *una parțială* [în alin. (4)].

Nulitatea totală afectează întregul contract, cea parțială doar anumite clauze ale acestuia.

În interpretarea și aplicarea și aplicarea art. 57 alin. (6) și art. 16 alin. (1) C. m., „combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 C. pr. civ. și art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în

formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței²¹⁰”.

Sunt sancționate, de exemplu, cu nulitatea totală, încheierea unor contracte de muncă cu persoane a căror încadrare este interzisă de lege (minori sub 15 ani, persoane puse sub interdicție etc.); încadrarea dispusă de un organ necompetent; încadrarea într-un post neprevăzut în statul de funcții sau fără examen sau concurs, când acestea sunt obligatorii potrivit legii; încadrarea unor persoane care nu îndeplinesc condițiile de studii etc.²¹¹ [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

a) Nulitatea contractului individual de muncă este determinată de o cauză anterioară sau cel mult concomitentă cu încheierea acestui contract. Întotdeauna cauza – expresă sau virtuală – este prevăzută sau se deduce din lege, părțile neputând să convină asupra unor alte cauze (noi). Concret, nulitatea poate interveni pentru încălcarea oricărei condiții legale esențiale impuse în vederea încheierii valide a contractului (de studii, inexistența certificatului medical, a vârstei minime la încadrarea în muncă, exprimarea consimțământului fără a fi viciat etc.). Dar, nulitatea contractului poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a cerințelor stabilite de lege (dobândirea studiilor, obținerea certificatului medical, împlinirea vârstei etc.).

Sunt și alte condiții legale care, dacă nu sunt întrunite, nu atrag nulitatea contractului ca atare, respectiv: neînregistrarea contractului în registrul de evidență al salariaților [art. 16 alin. (2) din Cod]; neînținutarea contractului salariatului în cauză [art. 16 alin. (3) din Cod]. Explicația rezidă în faptul că, în aceste cazuri, nu este vorba despre încălcarea unor condiții legale esențiale [în sensul art. 1255 alin. (1) C. civ.]. [... citește mai departe \(1-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest text are în vedere două tipuri de nulitate: nulitatea totală și nulitatea parțială a contractului individual sau colectiv de muncă. În schimb, clasificarea nulităților în dreptul muncii în nulități absolute și nulități relative ar avea ca fundament juridic disputa doctrinară privind apartenența dreptului muncii la domeniul dreptului public, sau la domeniul dreptului privat⁴⁰⁴, în contextul în care cazurile de nulitate relativă în domeniul raporturilor de muncă sunt rare.

Nulitatea totală a contractului individual de muncă implică nerespectarea condițiilor legale generale necesare pentru încheierea sa valabilă, precum: încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci ori activități ilicite ori imorale, nerespectarea formei scrise a contractului individual de muncă, lipsa consimțământului la încheierea contractului individual de muncă, lipsa ori dispariția cauzei determinante care a condus la încheierea contractului individual de muncă, existența unei cauze ilicite sau imorale, nerespectarea unor proceduri necesare și prealabile încheierii contractului individual de muncă (de exemplu: neorganizarea sau organizarea ilegală unui concurs⁴⁰⁵) sau ale contractului colectiv de muncă⁴⁰⁶. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **SECȚIUNEA 2: Concedierea**

☐ **Art. 58**

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Alin. (1)

1.

Încetarea contractului individual de muncă în urma manifestării unilaterale de voință a angajatorului nu constituie o încălcare a dreptului la muncă și a principiului libertății muncii. Salariatul nu beneficiază de o libertate absolută, astfel încât dreptul angajatorului de a-l concedia nu poate fi înlăturat. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 316)

2.

Motivele de concediere care țin de persoana salariatului pot fi imputabile sau neimputabile acestuia.

Salariatul concediat pentru motive care nu îi sunt imputabile va avea dreptul la compensațiile care se acordă în astfel de situații potrivit legislației în vigoare sau contractelor colective de muncă aplicabile (de exemplu, dreptul la indemnizație de șomaj, dacă îndeplinește condițiile de stagiu prevăzute de lege). (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 331) [... citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Concedierea presupune încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege.

Inițiativa angajatorului de a înceta contractul individual de muncă poate să aibă la bază motive care țin de persoana salariatului (cum ar fi săvârșirea de abateri disciplinare, necorespunderea profesională, inaptitudinea fizică sau psihică) sau motive obiective, determinate de probleme economice, necesitatea reorganizării sau re tehnologizării unității.

Măsura încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului trebuie să respecte dreptul salariaților la protecție împotriva concedierilor nelegale¹⁴⁶ și produce efecte de la data comunicării deciziei¹⁴⁷.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul, în alin. (1), definește concedierea, iar în alin. (2), este făcută clasificarea acesteia în funcție de motivele care privesc ori nu persoana salariatului.

În art. 61 C. m. sunt enumerate situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, iar în art. 65 alin. (1) este definită concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este reglementată cazuistic, fiind exclusă posibilitatea concedierii fără motiv. În scopul protecției salariatului, fiecare caz de concediere este circumstanțiat prin limitări și condiționări legale.

Angajatorul are posibilitatea de a concedia, iar nu obligația, având dreptul să aprecieze asupra oportunității măsurii, cu posibilul control ulterior, la plângerea salariatului, de către instanța judecătorească. Concedierea poate fi dispusă:

- pentru motive care țin de persoana salariatului sau
- pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului este întotdeauna o concediere individuală (art. 61-64 C. mun.) în timp ce concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală (art. 65 și 67 C. mun.) sau colectivă (art. 68-74 C. mun.).

Această clasificare legală a cazurilor de concediere nu coincide cu împărțirea lor în funcție de existența sau inexistența vinovăției salariatului. Astfel, în funcție de acest reper al vinovăției salariatului, cazurile de concediere pot fi grupate în funcție de momentul concedierii: [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Concedierea presupune încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege.

Inițiativa angajatorului de a înceta contractul individual de muncă poate să aibă la bază motive care țin de persoana salariatului (cum ar fi săvârșirea de abateri disciplinare, necorespunderea profesională, inaptitudinea fizică sau psihică) sau motive obiective, determinate de probleme economice, necesitatea reorganizării sau re tehnologizării unității.

Măsura încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului trebuie să respecte dreptul salariaților la protecție împotriva concedierilor nelegale⁴¹² și produce efecte de la data comunicării deciziei⁴¹³.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 59

Este interzisă concedierea salariaților:

~~a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;~~

a)pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

 (la data 27-iul-2020 Art. 59, litera A. din titlul II, capitolul V, secțiunea 2 modificat de Art. 1, punctul 3. din [Legea 151/2020](#))

b)pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

c)pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2).

 (la data 22-oct-2022 Art. 59, litera B. din titlul II, capitolul V, secțiunea 2 completat de Art. 1, punctul 17. din [Legea 283/2022](#))

1.

Sunt neîntemeiate criticile privind încălcarea prevederilor art. 59 lit. a) C.M., care interzic concedierea pe criterii de apartenență sau activitate sindicală, deoarece instanța de fond a soluționat cauza pentru alte considerente, neprocedând la analiza condițiilor de legalitate a concedierii. Așa cum este și formulată contestația la instanța de fond și corect s-a reținut, nu s-a formulat contestație împotriva unei decizii de concediere emise în condițiile art. 65 și urm. C.M., ci, contestatoarea a formulat contestație împotriva măsurilor premergătoare concedierii, respectiv a măsurii de nominalizare a sa pe lista salariaților ce urmează a fi concediați. (C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 8576/2008, www.costelgilca.ro)

2.

Interzicerea discriminării în relațiile de muncă este reglementată ca principiu fundamental de art. 5 C. muncii. (L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 409) **... citește mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Această interdicție are la bază principiul nediscriminării, care determină interdicția concedierii salariatului (și) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală ori pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale. De exemplu, dacă în cuprinsul referatului care a stat la baza emiterii deciziei de concediere au fost menționate, ca singure criterii ce au determinat concedierea salariatului, vârsta acestuia (care îi permitea pensionarea anticipată) și faptul că nu are copii în întreținere, decizia de concediere este discriminatorie și, implicit, nelegală¹⁴⁸.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul prevede două categorii de interdicții în ceea ce privește concedierea.

Ele sunt și consecința existenței principiului egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă, a interzicerii discriminării (art. 5 C. m.)²¹⁴, a reglementării dreptului salariaților de a participa la acțiuni colective și de a constitui sau adera la un sindicat [art. 39 alin. (1) lit. l) și m)]²¹⁵.

Dar, concedierea pentru participarea la grevă este interzisă numai dacă acest drept se exercită în condiții de nelegalitate. Într-adevăr, potrivit Legii dialogului social nr. 62/2011, participarea la grevă sau organizarea acesteia cu respectarea legii, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora [art. 196 alin. (1)]. De altfel, în temeiul art. 51 alin. (1) lit.

f) C. m., participarea la o grevă constituie o cauză de suspendare a contractului individual de muncă. Însă, dacă salariații participă la o grevă neorganizată potrivit legii sau deși instanța de judecată a dispus încetarea acesteia ca ilegală sau suspendarea ei, angajatorul îi poate concedia disciplinar pe cei vinovați. **... citește**

mai departe (-)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În aplicarea principiilor egalității de tratament la locul de muncă, al nediscriminării în raporturile de muncă, precum și al protecției juridice a salariatului, textul enumeră cazurile în care nu poate interveni niciodată o decizie de concediere. Ca urmare, dacă se întemeiază pe unul dintre motivele enumerate de textul legal decizia de concediere este lovită de nulitate absolută.

Aceste interdicții ale concedierii au un caracter permanent.

2.

Art. 58 lit. a) trebuie aplicat cu luarea în considerare și a normelor cuprinse în O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată în M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014) și a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de tratament între bărbați și femei (republicată în M. Of. nr. 10 din 8 ianuarie 2007).

3.

Concedierea salariaților pentru exercitarea dreptului la grevă și a drepturilor sindicale este interzisă dacă aceste drepturi sunt exercitate în condițiile stabilite de lege. Art. 196 din Legea nr. 62/2011 prevede în mod expres că participarea la grevă sau organizarea acesteia cu respectarea dispozițiilor legale nu constituie o încălcare a obligațiilor de serviciu ale salariatului și, ca atare, nu poate atrage sancționarea în niciun fel a acestuia. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Această interdicție are la bază principiul nediscriminării, care determină interdicția concedierii salariatului (și) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală ori pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale. De exemplu, dacă în cuprinsul referatului sau a altor documente care a stat la baza emiterii deciziei de concediere au fost menționate direct sau pot fi rațional deduse, ca determinante sau singure, criterii ce au determinat concedierea salariatului, vârsta acestuia (care îi permitea pensionarea anticipată), genul salariatului, sau faptul că nu are copii în întreținere, decizia de concediere este discriminatorie și, implicit, nelegală⁴¹⁴.

De asemenea, dacă măsura concedierii vizează exclusiv salariați care au o anumită etnie, reședință ori cetățenie trebuie verificat dacă acest criteriu este cel determinant, sau angajatorul a avut în vedere adoptarea unor noi măsuri privind politica de personal, cum ar fi importul forței de muncă sau renunțarea la această politică imigraționistă, cu luarea în considerare și a costurilor muncii efectiv prestate și a celor adiacente, care, într-adevăr, pot justifica decizia de concediere. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**Art. 60**

▣**(1)** Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

~~**g)** pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;~~

~~▶ (la data 22-dec-2015 Art. 60, alin. (1), litera G. din titlul II, capitolul V, secțiunea 2 a fost atacat de (excepție admisă) [Decizia 814/2015](#))~~

g)[abrogat]

~~▶ (la data 05-feb-2016 Art. 60, alin. (1), litera G. din titlul II, capitolul V, secțiunea 2 abrogat de Actul din [Decizia 814/2015](#))~~

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

i) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art.

152².

► (la data 22-oct-2022 Art. 60, alin. (1), litera H. din titlul II, capitolul V, secțiunea 2 completat de Art. I, punctul 18. din [Legea 283/2022](#))

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Curtea Constituțională

1.

Raporturile de muncă nasc drepturi și obligații specifice fiecăreia dintre părțile acestuia. Între cele două părți ale contractului de muncă există o relație de subordonare, caracterizată prin prestarea muncii de către salariat sub autoritatea angajatorului. În același timp însă legiuitorul a urmărit protejarea drepturilor salariatului printr-o serie de măsuri și interdicții ale exercitării drepturilor angajatorului. Între aceste interdicții se află și cea privind concedierea salariatului atât timp cât acesta se află în imposibilitatea de a desfășura munca, ca urmare a stării sale de sănătate. În acest fel, salariatul este asigurat că are dreptul de a-și îngriji sănătatea, fără ca aceasta să atragă consecințe negative asupra raporturilor sale de muncă. Acest fapt nu poate fi considerat ca fiind contrar prevederilor art. 53 din Constituție, întrucât restrângerea anumitor drepturi ale angajatorului este justificată de necesitatea protejării drepturilor altei categorii de persoane, respectiv salariații. (Dec. nr. 728/2010, M. Of. nr. 470/2010) [... citește mai departe \(1-48\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Cu excepția situațiilor în care intervine un caz de încetare de drept a contractului individual de muncă, Codul muncii stabilește interdicția¹⁴⁹ concedierii salariatului în cazul în care contractul individual de muncă este suspendat din următoarele motive:

a) *pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii*

Pentru a opera interdicția concedierii pe durata incapacității temporare de muncă, este necesar ca această incapacitate să fie stabilită prin certificat medical, eliberat conform O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate și adus la cunoștința angajatorului. Lipsa comunicării certificatului medical care constată incapacitatea temporară de muncă dă dreptul angajatorului de a dispune desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, chiar dacă salariatul se află, în fapt, în incapacitate temporară de muncă¹⁵⁰. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În conformitate cu textul citat, concedierea nu poate fi dispusă în acele situații în care contractul individual de muncă este suspendat de drept sau la inițiativa salariatului. De aceea, remarcăm o lacună a legiuitorului care nu a completat art. 60 alin. (1) și cu interdicția concedierii pe durata efectuării concediului de acomodare, prevăzut la art. 51 alin. (1) lit. g) C. m. (introdus de Legea nr. 76/2016).

Dacă totuși intervine concedierea cu încălcarea dispozițiilor sus-citate, aceasta va fi lovită de nulitate.

Incapacitatea de muncă a salariatului trebuie dovedită cu *un certificat medical*, eliberat în condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate și de Normele de aplicare a acestei ordonanțe, aprobate prin Ordinul nr. 60/2006 al ministrului sănătății și nu de o adeverință medicală care atestă o stare de boală²¹⁶.

Dacă salariatul nu aduce la cunoștința angajatorului certificatul medical, acesta nu poate constata starea de incapacitate de muncă. Drept urmare, interdicția concedierii instituită de art. 60 alin. (1) lit. a) C. m. este înlăturată²¹⁷. Această interdicție nu operează nici în ipoteza în care certificatul medical a fost eliberat și prezentat angajatorului, ulterior emiterii deciziei de concediere, chiar dacă incapacitatea astfel constatată acoperă perioada anterioară, inclusiv pe cea a emiterii deciziei de concediere²¹⁸. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În aceste situații, concedierea este amânată, fiind permisă numai după încetarea cazului care constituie o interdicție. Fiind situații de excepție, acestea sunt de strictă interpretare.

Interdicțiile de concediere se raportează la momentul emiterii deciziei, iar nu la momentul comunicării acesteia salariatului.

Decizia de concediere emisă pe durata existenței unei situații de interdicție temporară de concediere este lovită de nulitate absolută.

În situațiile cuprinse la alin. (1) poate interveni încetarea contractului individual de muncă cu un alt temei decât concedierea, respectiv încetarea de drept, încetarea prin acordul părților, încetarea prin demisia salariatului.

În ipoteza în care angajatorul dispune concedierea salariatului pe un temei de drept care impune obligația

acordării unui termen de preaviz și pe durata termenului de preaviz intervine una dintre situațiile de interdicție a concedierii, termenul de preaviz se suspendă în mod corespunzător. [... citește mai departe \(1-11\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Cu excepția situațiilor în care intervine un caz de încetare de drept a contractului individual de muncă, Codul muncii stabilește interdicția⁴¹⁵ concedierii salariatului în cazul în care contractul individual de muncă este suspendat din următoarele motive:

a) *pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii*

Pentru a opera interdicția concedierii pe durata incapacității temporare de muncă, este necesar ca această incapacitate să fie stabilită prin certificat medical, eliberat conform O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate și adus la cunoștința angajatorului. Lipsa comunicării certificatului medical care constată incapacitatea temporară de muncă dă dreptul angajatorului de a dispune desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, chiar dacă salariatul se află, în fapt, în incapacitate temporară de muncă⁴¹⁶. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **SECȚIUNEA 3: Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului**

☐ **Art. 61**

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

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

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

► (la data 01-feb-2014 Art. 61, litera B. din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 modificat de Art. 61, punctul 2. din titlul II din [Legea 255/2013](#))

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

► (la data 26-mai-2016 Art. 61, litera C. din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 a se vedea referințe de aplicare din [Decizia 7/2016](#))

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

CJUE

1.

Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu consacră un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretată în sensul că starea de obezitate a unui lucrător constituie un „handicap”, în sensul acestei directive, în cazul în care această stare cauzează o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Este de competența instanței naționale să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală. (Cam. a IV-a Hot. din 18 decembrie 2014, cauza C-354/13) [... citește mai departe \(1-60\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest tip de concediere are la bază inițiativa angajatorului de încetare a contractului individual de muncă, însă din motive care țin de conduita, starea de sănătate, pregătirea sau aptitudinile salariatului.

a) *în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară*

Având în vedere dreptul angajatorului de a constata abaterile disciplinare și de a aplica sancțiunile corespunzătoare, dacă salariatul a săvârșit cu vinovăție o faptă în legătură cu munca și prin care au fost încălcate normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă, ordinele și/sau dispozițiile legale ale superiorilor ierarhici, angajatorul poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă după parcurgerea cercetării disciplinare prealabile. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează situațiile care determină concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului²³⁰.

Prevederile art. 61 lit. a) trebuie coroborate cu art. 248 alin. (1) lit. e) din același Cod, potrivit căruia printre sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul se numără și desfacerea disciplinară a contractului.

Codul muncii nu definește și nu enumeră abaterile grave, dar ele pot fi stabilite prin contractele colective de muncă sau regulamentele interne. De altfel, potrivit art. 242 C. m., regulamentul intern trebuie să cuprindă, obligatoriu și *abaterile disciplinare* [lit. f)]. calificarea va fi făcută, de la caz la caz, de angajator.

Angajatorul poate dispune concedierea și pentru *abateri repetate*²³¹, adică în cazul săvârșirii a cel puțin două abateri. Prin ipoteză, este vorba despre abateri lipsite de o mare gravitate²³², altfel măsura respectivă ar fi posibilă chiar în absența caracterului repetat al faptei²³³. Ceea ce interesează nu este numărul abaterilor disciplinare, ci voința constantă a salariatului de a încălca obligațiile de serviciu. De exemplu, s-a reținut că sunt astfel de abateri repetate „decontarea cu întârziere a mai multor facturi emise de diverși agenți economici”²³⁴. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În temeiul art. 61 din Cod, angajatorul poate dispune concedierea pentru unul dintre motivele care au legătură cu persoana salariatului. Concedierea reprezintă un drept al angajatorului, iar nu o obligație.

2.

Concedierea pe motive disciplinare. Cazul de concediere prevăzut de art. 61 lit. a) trebuie coroborat cu art. 248 alin. (1) lit. e) care enumeră, ca fiind cea mai gravă sancțiune disciplinară generală, desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, ceea ce presupune scoaterea salariatului din colectivul de muncă. Astfel, luarea măsurii de concediere disciplinară presupune întrunirea cumulativă a condițiilor răspunderii disciplinare, respectiv: calitatea de salariat, săvârșirea printr-o acțiune sau inacțiune a unei fapte în legătură cu munca, vinovăția salariatului, încălcarea normelor legale, a regulamentului intern, contractului individual sau colectiv de muncă, a ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici, existența unei legături de cauzalitate între fapta salariatului și efectele nocive produse asupra stării disciplinare (a se vedea Comentariul la art. 247 din Cod). [... citește mai departe \(1-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest tip de concediere are la bază inițiativa angajatorului de încetare a contractului individual de muncă, însă din motive care țin de conduita, starea de sănătate, pregătirea sau aptitudinile salariatului.

a) *în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară*

Având în vedere dreptul angajatorului de a constata abaterile disciplinare și de a aplica sancțiunile corespunzătoare, dacă salariatul a săvârșit cu vinovăție o faptă în legătură cu munca și prin care au fost încălcate normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă, ordinele și/sau dispozițiile legale ale superiorilor ierarhici, angajatorul poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă după parcurgerea cercetării disciplinare prealabile. [... citește mai departe \(-\)](#)

Art. 62

(1)În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2)În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252.

(3)Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

(4)Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, 152¹, 152², 153² și art. 194 alin. (2) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

(5)Prevederile alin. (4) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent.

(la data 22-oct-2022 Art. 62, alin. (3) din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 completat de Art. I, punctul 19. din [Legea 283/2022](#))

CJUE

1.

Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu consacră un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretată în sensul că starea de obezitate a unui lucrător constituie un „handicap”, în sensul acestei directive, în cazul în care această stare cauzează o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Este de competența instanței naționale să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală. (*Cam. a IV-a Hot. din 18 decembrie 2014, cauza C-354/13*)... [citeste mai departe \(1-20\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În cazul în care a fost dispusă arestarea preventivă sau arestarea la domiciliu pe o perioadă mai mare de 30 zile, s-a constatat inaptitudinea psihică și/sau fizică, respectiv necoresponderea profesională a salariatului, iar angajatorul a luat hotărârea/a avut inițiativa încetării contractului individual de muncă pe baza motivelor arătate mai sus, în termen de 30 zile calendaristice de la constatarea motivelor poate emite decizia de concediere a salariatului.

Nerespectarea termenului imperativ de 30 zile atrage decăderea angajatorului din dreptul de a mai dispune concedierea. Termenul de 30 de zile este un termen de prescripție, este susceptibil de suspendare și întrerupere în cazurile prevăzute de legea civilă.

O interpretare specială trebuie acordată situației în care printr-o decizie de expertiză medicală s-a constatat inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, iar angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt. Considerăm că, în cazul în care decizia de concediere a fost emisă de către angajator cu depășirea termenului de 30 zile, aceasta poate fi anulată de către instanța de judecată, însă, având în vedere constatarea inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului, angajatorul nu va putea fi obligat să dispună reintegrarea salariatului, deoarece inaptitudinea fizică și/sau psihică deja constatată poate reprezenta un pericol pentru acesta sau pentru alte persoane... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 62 privește decizia de concediere, mai precis emiterea ei.

Alin. (1) reglementează termenul în care angajatorul are obligația să emită decizia respectivă în situațiile în

care concedierea se referă la arestarea preventivă a salariatului [art. 61 lit. b)], inaptitudinea fizică și/sau psihică [art. 61 lit. c)] și necorespondere profesională [art. 61 lit. d)].

Termenul în discuție este de 30 de zile calendaristice (deci, *nu* lucrătoare), el începând să curgă de la data constatării cauzei concedierii, care, după caz, poate fi:

- data expirării termenului legal de 30 de zile în care poate fi dispusă arestarea preventivă (art. 146-150 C. pr. pen.);

- data la care angajatorul a luat cunoștință de decizia constatării inaptitudinii psihice și/sau fizice, respectiv a necorespunderii profesionale.

În cazul concedierii disciplinare [art. 61 lit. a)], trebuie avute în vedere dispozițiile art. 247-252 din același Cod, care se referă la răspunderea disciplinară. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Decizia de concediere reprezintă actul unilateral emis de angajator prin care se dispune încetarea contractului de muncă și care are întotdeauna un caracter individual. Decizia trebuie să provină de la reprezentantul legal al angajatorului sau de la persoana împuternicită special și să fie semnată. Conform alin. (3) coroborat cu art. 76 și art. 79 din Cod, decizia se emite în scris, sub sancțiunea nulității absolute.

2.

Termenul de 30 de zile calendaristice curge după cum urmează:

- a) în cazul concedierii disciplinare – de la momentul înregistrării raportului final de cercetare disciplinară la registratura unității; în acest caz, angajatorul trebuie să respecte și termenul de 6 luni de la data săvârșirii faptei (a se vedea Comentariile la art. 250 și la art. 251);

- b) în cazul arestului preventiv sau arestului la domiciliu – de la data luării la cunoștință despre încheierea instanței de judecată prin care s-a dispus măsura preventivă; [... citește mai departe \(1-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

În cazul în care a fost dispusă arestarea preventivă sau arestarea la domiciliu pe o perioadă mai mare de 30 zile, s-a constatat inaptitudinea psihică și/sau fizică, respectiv necoresponderea profesională a salariatului, iar angajatorul a luat hotărârea/a avut inițiativa încetării contractului individual de muncă pe baza motivelor arătate mai sus, în termen de 30 zile calendaristice de la constatarea motivelor poate emite decizia de concediere a salariatului.

Nerespectarea termenului imperativ de 30 zile atrage decăderea angajatorului din dreptul de a mai dispune concedierea. Termenul de 30 de zile este un termen de prescripție, este susceptibil de suspendare și întrerupere în cazurile prevăzute de legea civilă.

O interpretare specială trebuie acordată situației în care printr-o decizie de expertiză medicală s-a constatat inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, iar angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt. Considerăm că, în cazul în care decizia de concediere a fost emisă de către angajator cu depășirea termenului de 30 zile, aceasta poate fi anulată de către instanța de judecată, însă, având în vedere constatarea inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului, angajatorul nu va putea fi obligat să dispună reintegrarea salariatului, deoarece inaptitudinea fizică și/sau psihică deja constatată poate reprezenta un pericol pentru acesta sau pentru alte persoane. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 63

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

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

CJUE

1.

Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu consacră un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretată în sensul că starea de obezitate a unui lucrător constituie un „handicap”, în sensul acestei directive, în cazul în care această stare cauzează o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Este de competența instanței naționale să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală. (Cam. a IV-a Hot. din 18 decembrie 2014, cauza C-354/13)... [citește mai departe \(1-18\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În cazul în care salariatul a săvârșit abateri grave sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii, angajatorul poate dispune concedierea salariatului numai după efectuarea cercetării disciplinare prealabile în termenul legal.

Neefectuarea sau efectuarea nelegală a cercetării disciplinare care ar sta la baza emiterii deciziei de concediere conduce la nulitatea măsurii dispuse de angajator.

Procedura de cercetare disciplinară prealabilă a salariatului și cuprinsul deciziei de concediere sunt stabilite de Codul muncii¹⁶².

Obligativitatea efectuării cercetării disciplinare prealabile potrivit procedurii reglementate de Codul muncii reprezintă o garanție a respectării dreptului la apărare pe toată durata desfășurării acțiunii disciplinare de către cei învestiți cu efectuarea cercetării disciplinare, precum și de către persoanele competente să aplice sancțiuni disciplinare.

În ceea ce privește concedierea salariatului pentru necorespondere profesională, Codul muncii acordă posibilitatea angajatorului de a stabili, în limitele legale, procedura de evaluare profesională și criteriile de evaluare a acestuia prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul prevede condiția efectuării cercetării prealabile în cazul concedierii disciplinare și pe cea a evaluării prealabile în cazul concedierii pentru necorespondere profesională.

În efectuarea cercetării prealabile urmează a fi avute în vedere dispozițiile art. 251 C. m.

Referitor la *evaluarea prealabilă a salariatului*, după modificarea alin. (2) prin Legea nr. 40/2011, observăm că procedura respectivă poate fi stabilită, prin contractul colectiv de muncă aplicabil și în lipsa acestuia, prin regulamentul intern (așadar, unilateral de către angajator).

Contractul colectiv de muncă aplicabil poate fi cel de la nivelul unității, dar și cel de la nivelul superior (grup de unități sau sector de activitate).

Numai în ipoteza în care un astfel de contract nu prevede procedura evaluării, aceasta va fi stabilită de angajator, unilateral, prin regulamentul intern. Ea trebuie să permită verificarea corectă a aptitudinilor salariatului în ceea ce privește îndeplinirea sarcinilor de serviciu descrise și detaliate în fișa postului său.

Indiferent de procedeul folosit, necoresponderea trebuie dovedită obiectiv, prin probe pertinente, evitându-se abuzul care să justifice o concediere nelegală și/sau netemeinică²⁴¹... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Cercetarea disciplinară prealabilă a faptelor săvârșite de salariat este obligatorie în cazul concedierii disciplinare dispuse de angajator. Procedura de urmat pe parcursul cercetării disciplinare este stabilită de art. 251 alin. (2) și alin. (4) din Cod și concretizată prin regulamentul intern (a se vedea Comentariul la art. 252).

2.

a) *Evaluarea profesională prealabilă* a salariatului este obligatorie în cazul concedierii pentru necorespondere profesională. Potrivit art. 242 lit. i) din Cod, criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților se includ obligatoriu în regulamentul intern al unității. Evaluarea profesională a salariatului pentru a dispune concedierea trebuie să fie distinctă de procedura de evaluare profesională periodică a salariaților din unitate. Codul muncii nu cuprinde nicio normă referitoare la derularea procedurii de evaluare profesională.

Angajatorul este cel care stabilește componența comisiei de evaluare profesională a salariatului și atribuțiile membrilor săi. Dacă se aplică prin analogie art. 251 alin. (2) din Cod, din materia cercetării disciplinare, ar putea fi desemnat și pentru evaluarea profesională un singur salariat – ierarhic superior sau nu salariatului în cauză. Există, însă, un anumit risc: de regulă opinia strict profesională a unei singure persoane cu privire la un alt salariat este discutabilă. De aceea, apare firesc să se constituie o comisie care numeric să fie restrânsă (de regulă, să fie formată din trei salariați). Din comisia de evaluare profesională poate face parte

șeful ierarhic salariatului (este recomandabil), precum și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză. Suntem de părere că angajatorul poate să stabilească pentru reprezentantul sindicatului fie un vot deliberativ, fie unul consultativ. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

În cazul în care salariatul a săvârșit abateri grave sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii, angajatorul poate dispune concedierea salariatului numai după efectuarea cercetării disciplinare prealabile în termenul legal. Neefectuarea sau efectuarea nelegală a cercetării disciplinare care ar sta la baza emiterii deciziei de concediere conduce la nulitatea măsurii dispuse de angajator.

Procedura de cercetare disciplinară prealabilă a salariatului și cuprinsul deciziei de concediere sunt stabilite de Codul muncii⁴³².

Obligativitatea efectuării cercetării disciplinare prealabile potrivit procedurii reglementate de Codul muncii reprezintă o garanție a respectării dreptului la apărare pe toată durata desfășurării acțiunii disciplinare de către cei învestiți cu efectuarea cercetării disciplinare, precum și de către persoanele competente să aplice sancțiuni disciplinare.

În ceea ce privește concedierea salariatului pentru necorespondere profesională, Codul muncii acordă posibilitatea angajatorului de a stabili, în limitele legale, procedura de evaluare profesională și criteriile de evaluare a acestuia prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 64

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

CJUE

1.

Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu consacră un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretată în sensul că starea de obezitate a unui lucrător constituie un „handicap”, în sensul acestei directive, în cazul în care această stare cauzează o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea

deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Este de competența instanței naționale să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală. (Cam. a IV-a Hot. din 18 decembrie 2014, cauza C-354/13)... [citește mai departe \(1-23\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În situația în care angajatorul a dispus concedierea ca urmare a inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului, a necorespunderii profesionale la locul de muncă sau a dispus încetarea de drept a contractului individual de muncă în urma admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de un salariat concediat nelegal ori pentru motive neîntemeiate, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau aptitudinea medicală a salariatului concediat.

Codul muncii stabilește obligația angajatorului de a propune alte locuri de muncă vacante, iar nu de a crea alte noi locuri de muncă, chiar dacă activitatea societății ar impune acest lucru¹⁶⁸.

În termen de 3 zile lucrătoare de la data comunicării propunerii de încadrare pe unul din locurile de muncă vacante, salariatul are obligația de a-și manifesta în scris opțiunea de ocupare a postului oferit... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Rațiunea textului este de a-i proteja pe salariații ce urmează să fie concediați pentru inaptitudine fizică și/sau psihică și necorespundere profesională, precum și pe cei cărora le-a încetat de drept contractul individual de muncă determinat de reintegrarea celor concediați nelegal.

În situațiile de mai sus, angajatorul are obligația:

- de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, iar, în lipsa acestora,
- de a solicita sprijinul agenției teritoriale pentru ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii celui în cauză.

Nerespectarea obligației respective în cazul concedierii pentru necorespundere profesională, când *nu rezultă cu certitudine nici dacă acea chestiune privind lipsa locurilor de muncă compatibile cu pregătirea profesională a salariatului a fost comunicată acestuia, determină anularea măsurii angajatorului*²⁴².

Dacă există un loc de muncă vacant și salariatul îl acceptă, concedierea nu se mai produce, având loc doar modificarea contractului individual de muncă, prin schimbarea felului muncii (postului, funcției etc.)... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Textul legal reglementează procedura de urmat de către angajator pentru oferirea unui loc de muncă vacant salariatului al cărui contract de muncă ar urma să înceteze pentru motive de inaptitudine fizică și/sau psihică, pentru necorespundere profesională sau ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate.

În aceste situații angajatorul are obligația de a oferi salariatului locuri de muncă vacante compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, capacitatea de a munci stabilită prin fișa de aptitudine. Obligația angajatorului este o obligație de rezultat, fiind o măsură de protecție a salariatului.

b) Obligația oferirii unui loc de muncă vacant în unitate nu este reglementată expres și pentru concedierea individuală sau colectivă întemeiată pe dispozițiile art. 65 și urm. din Cod. Dar, o astfel de obligație poate fi stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern... [citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

În situația în care angajatorul a dispus concedierea ca urmare a inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului, a necorespunderii profesionale la locul de muncă sau a dispus încetarea de drept a contractului individual de muncă în urma admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de un salariat concediat nelegal ori pentru motive neîntemeiate, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau aptitudinea medicală a salariatului vizat de concediere.

Codul muncii stabilește obligația angajatorului de a propune alte locuri de muncă vacante, ci nu de a crea alte noi locuri de muncă, chiar dacă activitatea societății ar impune acest lucru⁴³⁹.

În termen de 3 zile lucrătoare de la data comunicării propunerii de încadrare pe unul din locurile de muncă vacante, salariatul are obligația de a-și manifesta în scris opțiunea de ocupare a postului oferit⁴⁴⁰... [citește mai departe \(-\)](#)

SECȚIUNEA 4: Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Art. 65

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Curtea Constituțională

1.

Curtea constată că prevederile de lege criticate stabilesc condițiile în care angajatorul poate dispune concedierea salariatului din motive ce nu îi sunt imputabile acestuia. Aceste condiții urmăresc să stabilească un echilibru între cele două părți ale contractului de muncă, respectiv între necesitatea de a asigura angajatorului libertatea de a dispune cu privire la desființarea unor locuri de muncă atunci când considerente obiective o impun - dificultăți economice, transformări tehnologice, reorganizarea activității etc. -, pe de o parte, și nevoia de a proteja salariatul de o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului, de cealaltă parte. Pentru aceste rațiuni, legea prevede nu doar cerința ca desființarea locului de muncă să fie efectivă, ci și pe aceea de a fi justificată de o cauză reală și serioasă sau, altfel spus, de a fi determinată de o cauză obiectivă, de o anumită gravitate care să impună, cu adevărat, această măsură. [... citește mai departe \(1-100\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Codul muncii permite angajatorului să dispună desființarea unui sau anumitor locuri de muncă atunci când acesta se confruntă cu dificultăți economice (generate de restrângerea pieței de desfacere a bunurilor sau serviciilor, dificultăți în aprovizionarea cu resurse materiale sau financiare, dispariția unor parteneri contractuali) sau apare necesară reorganizarea activității¹⁶⁹ (urmare a re tehnologizării, nerentabilitatea unuia sau a anumitor posturi din cadrul unității, comasarea unor departamente/secții, adaptarea resursei umane determinată de schimbările tehnologice intervenite)¹⁷⁰.

La momentul constatării acestor cauze obiective¹⁷¹, angajatorul, în urma realizării unei analize economico-financiare a activității societății, va putea decide, prin organele sale de conducere, dacă se impune desființarea unuia sau mai multor locuri de muncă. Cu ocazia analizei, organele de conducere aprobă desființarea locului sau locurilor de muncă și se adoptă o nouă organigramă care să reflecte desființarea acestui sau acestor posturi¹⁷². [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Curtea Constituțională, prin mai multe decizii²⁴⁴, a constatat conformitatea dispozițiilor art. 65 cu cele ale legii fundamentale²⁴⁵.

Astfel, prin Decizia nr. 23/2013 a reținut: prevederile respective „stabilesc condițiile în care angajatorul poate dispune concedierea salariatului din motive ce nu îi sunt imputabile acestuia. Aceste condiții urmăresc să stabilească un echilibru între cele două părți ale contractului de muncă, respectiv între necesitatea de a asigura angajatorului libertatea de a dispune cu privire la desființarea unor locuri de muncă atunci când considerente obiective o impun – dificultăți economice, transformări tehnologice, reorganizarea activității, decesul angajatorului persoană fizică, rămânerea irevocabilă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a angajatorului persoană fizică, dizolvarea angajatorului persoană juridică, ori mutarea unității în altă localitate –, pe de o parte, și nevoia de a proteja salariatul de o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului, de cealaltă parte. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Fără a fi enumerate expres în cuprinsul textului legal, motivele care determină desființarea locului de muncă ocupat de salariat pot fi: dificultăți economice; transformări tehnologice; reorganizarea activității; mutarea angajatorului în altă localitate. Dacă au apărut astfel de motive, angajatorul trebuie să renunțe la posturile vacante și, dacă nu sunt suficiente, să stabilească locurile de muncă pe care le desființează urmând ca,

ulterior, să treacă la concedierea efectivă a celui/celor care le ocupă. Exemplificativ, concedierea este justificată dacă: angajatorul are datorii la bancă și a suferit și o reducere a cifrei de afaceri (în acest caz se cer ambele condiții, cumulativ); se introduc tehnologii noi; două posturi de aceeași natură sunt grupate într-unul singur; cel concediat este înlocuit cu: un colaborator voluntar, un asociat (în societățile de persoane), un prestator de servicii – persoană fizică sau persoană juridică – utilizat doar temporar; locul de muncă s-a desființat ca urmare a pierderii unicului beneficiar/client al angajatorului; unitatea se mută într-o altă localitate din rațiuni tehnice, administrative sau comerciale. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Codul muncii permite angajatorului să dispună desființarea unui sau anumitor locuri de muncă atunci când acesta se confruntă cu dificultăți economice (generate de restrângerea pieței de desfacere a bunurilor sau serviciilor, dificultăți în aprovizionarea cu resurse materiale sau financiare, dispariția unor parteneri contractuali) sau apare necesară reorganizarea activității⁴⁴¹ (urmare a re tehnologizării, nerentabilitatea unuia sau a anumitor posturi din cadrul unității, comasarea unor departamente/secții, adaptarea resursei umane determinată de schimbările tehnologice intervenite)⁴⁴².

La momentul constatării acestor cauze obiective⁴⁴³, angajatorul, în urma realizării unei analize economico-financiare a activității societății, va putea decide, prin organele sale de conducere, dacă se impune desființarea unuia sau mai multor locuri de muncă. Cu ocazia acestei analize, organele de conducere aprobă desființarea locului sau locurilor de muncă și se adoptă o nouă organigramă care să reflecte desființarea acestui sau acestor posturi⁴⁴⁴. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 66

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

1.

Referitor la critica prin care se invocă încălcarea dispozițiilor art. 76 lit. c) din Codul muncii se reține că este întemeiată.

Analiza acestei critici se impune a fi făcută din perspectiva reglementărilor regăsite în art. 66, 69 alin. (2), (3) și (4) coroborat cu dispozițiile art. 76 lit. c) din Codul muncii și art. 148 alin. (1) din Legea nr. 62/2001. Din aceste dispoziții legale rezultă că respectarea și aplicarea criteriilor avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere este obligatorie atât în privința concedierilor colective cât și individuale pentru motive ce nu țin de persoana salariatului. (*C. Ap. Cluj, s. I civ., dec. nr. 230 din 27 ianuarie 2014*)

2.

După ce legiuitorul reglementează încetarea contractului din motive care țin de persoana salariatului și motive care nu țin de persoana salariatului [a se vedea art. 58 alin. (2) din Codul muncii], prin acest articol legiuitorul clasifică concedierile pentru motive care nu țin de persoana salariatului în concedieri colective și individuale. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În funcție de numărul de salariați disponibilizați într-o anumită perioadă de timp (30 de zile calendaristice) și prin raportare la numărul total de salariați încadrați, concedierea poate fi individuală sau colectivă.

Indiferent de tipul concedierii, cauzele care au stat la baza desființării locului/locurilor de muncă trebuie să fie reale și serioase, iar desființarea trebuie să fie efectivă.

Pentru ca o concediere să fie calificată ca fiind colectivă, este necesară îndeplinirea cumulativă a trei condiții: să fie vorba de un anumit număr de salariați afectați de concediere, motivul încetării contractelor individuale de muncă să nu țină de persoana salariaților, iar perioada de timp în care are loc încetarea contractelor de muncă să nu depășească 30 de zile calendaristice.

Această clasificare prezintă importanță atât sub aspectul respectării procedurilor speciale impuse de Codul muncii, care trebuie îndeplinite de către angajatorul care dorește să dispună o concediere colectivă¹⁸⁴, cât și cu privire la aplicabilitatea unor dispoziții speciale prevăzute de Legea insolvenței. [... citește mai departe \(-\)](#)

1

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În art. 66 este clasificată concedierea în funcție de numărul salariaților afectați de această măsură; când este vorba de un singur salariat, concedierea este individuală, când este vorba de o colectivitate de salariați (un anumit număr raportat la numărul total de salariați ai aceluia angajator) concedierea este colectivă.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Fără a fi enumerate expres în cuprinsul textului legal, motivele care determină desființarea locului de muncă ocupat de salariat pot fi: dificultăți economice; transformări tehnologice; reorganizarea activității; mutarea angajatorului în altă localitate. Dacă au apărut astfel de motive, angajatorul trebuie să renunțe la posturile vacante și, dacă nu sunt suficiente, să stabilească locurile de muncă pe care le desființează urmând ca, ulterior, să treacă la concedierea efectivă a celui/celor care le ocupă. Exemplificativ, concedierea este justificată dacă: angajatorul are datorii la bancă și a suferit și o reducere a cifrei de afaceri (în acest caz se cer ambele condiții, cumulativ); se introduc tehnologii noi; două posturi de aceeași natură sunt grupate într-unul singur; cel concediat este înlocuit cu: un colaborator voluntar, un asociat (în societățile de persoane), un prestator de servicii – persoană fizică sau persoană juridică – utilizat doar temporar; locul de muncă s-a desființat ca urmare a pierderii unicului beneficiar/client al angajatorului; unitatea se mută într-o altă localitate din rațiuni tehnice, administrative sau comerciale. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

În funcție de numărul de salariați disponibilizați într-o anumită perioadă de timp (30 de zile calendaristice) și prin raportare la numărul total de salariați încadrați, concedierea poate fi individuală sau colectivă.

Indiferent de tipul concedierii, cauzele care au stat la baza desființării locului/locurilor de muncă trebuie să fie reale și serioase, iar desființarea trebuie să fie efectivă.

Pentru ca o concediere să fie calificată ca fiind colectivă, este necesară îndeplinirea cumulativă a trei condiții: să fie vorba de un anumit număr de salariați afectați de concediere, motivul încetării contractelor individuale de muncă să nu țină de persoana salariaților, iar perioada de timp în care are loc încetarea contractelor de muncă să nu depășească 30 de zile calendaristice.

Această clasificare prezintă importanță atât sub aspectul respectării procedurilor speciale impuse de Codul muncii, care trebuie îndeplinite de către angajatorul care dorește să dispună o concediere colectivă⁴⁵⁸, cât și cu privire la aplicabilitatea unor dispoziții speciale prevăzute de Legea insolvenței, Codul fiscal și alte acte normative sau administrative. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 67

Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

1.

Cerere de restituire a unei sume achitate de angajator în numele salariatului cu titlu de contribuții de asigurări sociale aferente salariilor compensatorii. Curtea a constatat că reclamantul intimat P.S. a avut calitatea de salariat al SC E. R. SA, iar urmare a concedierilor colective, începând cu data de 23.07.2009, i-a încetat contractul individual de muncă în baza art. 65 alin. (1) Codul muncii. Ca urmare, la data disponibilizării, conform art. 167 alin. (1) din contractul colectiv de muncă a beneficiat de plăți compensatorii, în mod nelegal angajatorul reținându-i din acestea suma 3032 lei cu titlu de asigurări de sănătate.

Potrivit art. 257 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, contribuția lunară a persoanei asigurate se stabilește sub forma unei cote de 5,5% care se aplică veniturilor din salarii sau asimilate salariilor precum și orice alte venituri realizate din desfășurarea unei activități independente, veniturilor impozabile realizate de persoane care desfășoară activități independente care se supun impozitului pe venit, dacă acest venit este singurul asupra căruia se calculează contribuția, aceasta nu poate fi mai mică decât cea calculată la un salariu de bază minim brut pe țară lunar. [... citește mai departe \(1-7\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Odată cu desființarea locului de muncă și concedierea salariatului, legea stabilește două tipuri de măsuri de protecție socială a acestuia.

Pe de o parte, aceste măsuri sunt asigurate de Statul Român, care, prin Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă¹⁸⁵, stabilește că persoana fizică care a realizat venituri și pentru care angajatorul a reținut și a achitat contribuția individuală de asigurări pentru șomaj (salariatul asigurat) beneficiază de o compensație parțială a veniturilor asiguratului ca urmare a

pierderii locului de muncă sau a veniturilor absolvenților instituțiilor de învățământ care nu s-au putut încadra în muncă (indemnizația de șomaj).

O.U.G. nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective¹⁸⁶ stabilește că „salariații disponibilizați prin concedieri colective în condițiile prezentei ordonanțe de urgență beneficiază de plăți compensatorii, dacă au fost încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată și au o vechime în muncă, la angajatorul care i-a disponibilizat, de minimum 6 luni, realizată în ultimele 12 luni înaintea disponibilizării [...] Dreptul la plata compensatorie se naște la data desfacerii contractului individual de muncă și se acordă fiecărei persoane o singură dată, pentru disponibilizările prin concedieri colective efectuate la aceeași unitate”.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul prevede, cu caracter general, măsurile de protecție care îi privesc pe salariații concediați pentru motive independente de persoana lor.

Sunt prevăzute două astfel de măsuri: de combatere a șomajului și acordarea de compensații.

Măsurile de combatere a șomajului sunt reglementate de Legea nr. 76/2002 privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. Ele vizează:

- creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă — informarea și consilierea profesională, medierea muncii, formarea profesională, consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, completarea veniturilor salariale ale angajaților, stimularea mobilității forței de muncă;
- stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă – subvenționarea locurilor de muncă, acordarea de credite în condiții avantajoase în vederea creării de noi locuri de muncă, acordarea unor facilități.[... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

„Măsurile active de combatere a șomajului” își găsesc corespondent în cuprinsul Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002) în noțiunea generică de „măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă” (respectiv, acele măsuri care au ca scop sprijinirea persoanelor în căutarea unui loc de muncă și, în mod deosebit, a șomerilor pentru a dobândi statutul de persoană ocupată). Concret, reprezintă modalități de stimulare a ocupării forței de muncă:

- informarea și consultarea profesională care constituie un ansamblu de servicii acordate gratuit persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă [art. 58 alin. (1) din Legea nr. 76/2002];
- medierea muncii ce constă în activitatea prin care se realizează punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea încadrării în muncă [art. 59 alin. (1) din Legea nr. 76/2002];[... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Odată cu desființarea locului de muncă și concedierea salariatului, legea stabilește două tipuri de măsuri de protecție socială a acestuia.

Pe de o parte, aceste măsuri sunt asigurate de Statul Român, care, prin Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă⁴⁵⁹, stabilește că persoana fizică care a realizat venituri și pentru care angajatorul a reținut și a achitat contribuția individuală de asigurări pentru șomaj (salariatul asigurat) beneficiază de o compensație parțială a veniturilor asiguratului ca urmare a pierderii locului de muncă sau a veniturilor absolvenților instituțiilor de învățământ care nu s-au putut încadra în muncă (indemnizația de șomaj).

O.U.G. nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective⁴⁶⁰ stabilește că „salariații disponibilizați prin concedieri colective în condițiile prezentei ordonanțe de urgență beneficiază de plăți compensatorii, dacă au fost încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată și au o vechime în muncă, la angajatorul care i-a disponibilizat, de minimum 6 luni, realizată în ultimele 12 luni înaintea disponibilizării [...] Dreptul la plata compensatorie se naște la data desfacerii contractului individual de muncă și se acordă fiecărei persoane o singură dată, pentru disponibilizările prin concedieri colective efectuate la aceeași unitate”.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

SECTIUNEA 5: Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective

Art. 68

(1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

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

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

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

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

CJUE

Scopul directivei

1.

Directiva nu asigură, evident, decât o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în caz de concediere colectivă. (*Hotărârea din 12 februarie 1985, Nielsen & Son*) Ea nu tinde deci la o armonizare de ansamblu a sistemelor naționale de reprezentare a lucrătorilor în întreprindere. (*Hotărârea Comisia Comunității Europene/Regatului Unit al Marii Britanii, citată anterior, punctul 25*)

2.

Armonizând regulile aplicabile concedierilor colective, legislatorul comunitar a înțeles, în același timp, să asigure o protecție comparabilă drepturilor lucrătorilor în diferitele state membre și armonizarea obligațiilor pe care le antrenează, pentru întreprinderile comunitare, dispozițiile de protecția lucrătorilor. (*Hotărârea Curții din 8 iunie 1994, Comisia Comunității Europene/Regatului Unit al Marii Britanii, Cauza 383/92, publicată în, Culegere de jurisprudență 1994 page I-02479, punctul 16*)... [citește mai departe \(1-28\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Transpunând Directiva 98/59 (CE) privind armonizarea legislațiilor statelor membre relativ la concedierile colective, Codul muncii stabilește că, dacă într-o perioadă de 30 de zile calendaristice are loc concedierea unui anumit număr de salariați, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana acestora, atunci angajatorul are obligația de a parcurge o procedură specială pentru concedierea colectivă¹⁸⁷.

Salariații al căror contract individual de muncă a încetat în afara perioadei de 30 de zile nu vor fi cuprinși în procedura de concediere colectivă¹⁸⁸, iar la stabilirea numărului de salariați concediați în cadrul procedurii de concediere colectivă nu vor fi avute în vedere contractele individuale de muncă care au încetat de drept, prin acordul părților, prin demisie sau pentru motive care țin de persoana salariatului (disciplinar sau pentru necorespondere profesională).

Din interpretarea sistematică a dispozițiilor acestui articol rezultă, în mod neechivoc, că prin referirea la „angajatorul care disponibilizează” și numărul de salariați „încadrați” se are în vedere societatea ca angajator, cu care salariații au încheiat contractele individuale de muncă, iar nu subunități ale acesteia, puncte de lucru, birouri, oficii, care nu au autonomie funcțională, ci fac parte din structura organizatorică a societății¹⁸⁹... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul, care transpune Directiva 98/59/CE din 20 iulie 1998, definește concedierea colectivă și stabilește condițiile care îi dau această calificare²⁶⁵.

Așa cum îi este denumirea, ea privește un anumit număr de salariați, alcătuind un colectiv, raportat la numărul total al salariaților aceluia angajator.

Dacă măsura ar privi un număr mai mic decât cel prevăzut de lege, concedierea nu va avea un caracter colectiv, ci unul individual.

La stabilirea numărului de salariați afectați de concediere se va avea în vedere și perioada în care este dispusă măsura – 30 zile. Salariații concediați în afara acestei perioade nu vor intra în calculul numărului menționat în text.

Sunt vizați numai salariații concediați pentru motive care *nu* privesc persoana lor (art. 65 C. m.), *nu* și cei concediați pentru motive legate de această persoană (art. 61). De asemenea, ceea ce este firesc, nu se iau în calcul salariații cărora le-au încetat raporturile de muncă din alte motive: *de drept* (art. 56), *acordul părților* [art. 55 lit. b)], *demisie* (art. 81).[... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Temeiul juridic al concedierii colective îl reprezintă art. 65 coroborat cu art. 68 și urm. C. mun. Concedierea ca act individual al angajatorului poate interveni oricând în cuprinsul termenului de 30 de zile calendaristice prevăzut de textul legal. Ea îi vizează și pe ucenici, dar și pe salariații care au încheiate contracte individuale de muncă pe durată determinată cu condiția ca acestea să fie în executare la momentul intervenției măsurii concedierii (să nu fi încetat deja prin ajungerea la termen).

2.

Numărul minim de salariați disponibilizați (concediați) raportat la numărul total al salariaților unității poate să cuprindă, prin asimilare, și alte încetări ale contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, cum este cazul acordului părților inițiat de către angajator ori demisia provocată la inițiativa angajatorului. În caz contrar, art. 68 alin. (2) din Cod ar fi lipsit de sens, neproducând niciun efect juridic. În acest sens a decis și Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE).[... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Transpunând Directiva 98/59 (CE) privind armonizarea legislațiilor statelor membre relativ la concedierile colective, Codul muncii stabilește că, dacă într-o perioadă de 30 de zile calendaristice are loc concedierea unui anumit număr de salariați, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana acestora, atunci angajatorul are obligația de a parcurge o procedură specială pentru concedierea colectivă⁴⁶¹. Salariații al căror contract individual de muncă a încetat în afara perioadei de 30 de zile nu vor fi cuprinși în procedura de concediere colectivă⁴⁶², iar la stabilirea numărului de salariați concediați în cadrul procedurii de concediere colectivă nu vor fi avute în vedere contractele individuale de muncă care au încetat de drept, prin acordul părților, prin demisie sau pentru motive care țin de persoana salariatului (disciplinar sau pentru necorespondere profesională).

Din interpretarea sistematică a dispozițiilor acestui articol rezultă, în mod neechivoc, că prin referirea la „angajatorul care disponibilizează” și numărul de salariați „încadrați” se are în vedere societatea ca angajator, cu care salariații au încheiat contractele individuale de muncă, iar nu subunități ale acesteia, puncte de lucru, birouri, oficii, care nu au autonomie funcțională, ci fac parte din structura organizatorică a societății⁴⁶³.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Procedura privind concedierea colectivă (Wolters Kluwer)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În aceasta situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

Art. 69

(1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util,

angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

- a)** numărul total și categoriile de salariați;
 - b)** motivele care determină concedierea preconizată;
 - c)** numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
 - d)** criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
 - e)** măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
 - f)** măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
 - g)** data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
 - h)** termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.
- (3)** Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.
- (4)** Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.
- (5)** În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

CJUE

Scopul directivei

1.

Directiva 98/59 urmărește să asigure o protecție comparabilă drepturilor lucrătorilor din diferitele state membre în caz de concedieri colective și să echivaleze sarcinile care decurg din regulile de organizare a acestei protecții în privința întreprinderilor din Comunitate. (*Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-383/92, Rec. p. I-2479, punctul 16; Hotărârea Curții, Confédération générale du travail (CGT), citată anterior, punctul 43*)

2.

Directiva 98/59, precum Directiva 75/129, nu asigură decât o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în caz de concedieri colective. Aceasta nu urmărește, așadar, o armonizare de ansamblu a sistemelor naționale de reprezentare a lucrătorilor în întreprindere. (*Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-383/92, Rec., p. I-2479, punctul 25*)... [citește mai departe \(1-59\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Scopul consultărilor între angajator și sindicat sau, după caz, reprezentanții salariaților este acela de a evita concedierile colective, de a reduce numărul de salariați afectați și găsirea de soluții pentru a atenua consecințele disponibilizărilor, prin adoptarea unor măsuri sociale (plata unor salarii compensatorii, redistribuirea sau recalificarea salariaților concediați). Dreptul la informare și consultare are o natură colectivă, vizând sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților, iar nu fiecare salariat în parte. De asemenea, angajatorul nu este obligat să identifice toate sindacatele la care fiecare angajat a aderat sau reprezentanții tuturor grupurilor de salariați, fiind suficient ca aceste negocieri să fie purtate cu organizația sindicală reprezentativă.

Inițierea de către angajator a procedurii de informare și consultare cu sindicatul sau reprezentanții salariaților are loc încă din momentul în care angajatorul a adoptat o decizie strategică sau comercială în cadrul căreia se prevede o concediere colectivă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Codul muncii reglementează în acest articol obligațiile pe care angajatorul trebuie să și le asume în scopul evitării concedierilor colective sau reducerii numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor acelei măsuri.

El trebuie să inițieze consultări cu sindicatele sau reprezentanții salariaților și le pună la dispoziție informațiile necesare.

Textul dă satisfacție necesității desfășurării dialogului social între cei doi parteneri, scopul său fiind protecția salariaților afectați de concediere. Două direcții trebuie, în special, urmărite:

- evitarea sau reducerea concedierilor;

- atenuarea consecințelor în cazul celor concediați, prin recalificarea sau reconversia profesională a lor.

Potrivit alin. (3), în stabilirea ordinii de prioritate în cazul concedierii, pe primul plan se află competența profesională, realizările de la locul de muncă și apoi intervine selecția întemeiată pe criteriile sociale (prevăzute, în special, în contractele colective de muncă). Astfel, angajatorul poate lua în considerare cea mai recentă evaluare a salariaților, fiind logic să-și dorească îndepărtarea cu prioritate a celor care nu mai fac față sarcinilor de serviciu în acord cu cerințele unității. Tot astfel, după caz, el poate opta să-i mențină pe salariații ce ocupă grade profesionale superioare. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Procedura concedierii colective presupune parcurgerea a două etape:

- Inițial, angajatorul, care preconizează efectuarea unei concedieri colective, are obligația de a comunica, în scris, această intenție sindicatului sau reprezentanților aleși ai salariaților, inspectoratului teritorial de muncă și agenției de ocupare a forței de muncă;

- Ulterior, după adoptarea pe plan intern, prin hotărârea organelor sale de conducere, a deciziei finale de concediere colectivă, angajatorul are obligația de a notifica, din nou, în scris, această decizie inspectoratului teritorial de muncă, agenției de ocupare a forței de muncă, dar și sindicatului sau reprezentanților aleși ai salariaților.

În concluzie, inițial se comunică (în scris) intenția și, după aceea, dacă subzistă motivele avute în vedere de către angajator sau dacă este necesară concedierea în contextul existent la nivelul unității sale, se comunică decizia fermă de a proceda la concedierea colectivă. Evident, cerința formei scrise impusă de textele legale este necesară, sub aspect probator, reprezentând punctul de plecare al consultărilor ce au loc între părți. [... citește mai departe \(1-7\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Scopul consultărilor între angajator și sindicat sau, după caz, reprezentanții salariaților este acela de a evita concedierile colective, de a reduce numărul de salariați afectați și găsirea de soluții pentru a atenua consecințele disponibilizărilor, prin adoptarea unor măsuri sociale (plata unor salarii compensatorii, redistribuirea sau recalificarea salariaților concediați). Dreptul la informare și consultare are o natură colectivă, vizând sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților, iar nu fiecare salariat în parte. De asemenea, angajatorul nu este obligat să identifice toate sindicatele la care fiecare angajat a aderat sau reprezentanții tuturor grupurilor de salariați, fiind suficient ca aceste negocieri să fie purtate cu organizația sindicală reprezentativă.

Inițierea de către angajator a procedurii de informare și consultare cu sindicatul sau reprezentanții salariaților are loc încă din momentul în care angajatorul a adoptat o decizie strategică sau comercială în cadrul căreia se prevede o concediere colectivă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Procedura privind concedierea colectiva (Wolters Kluwer)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În aceasta situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

Art. 70

Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

1.

După realizarea informării și consultării sindicatului/reprezentanților lucrătorilor, angajatorul are obligația să notifice în scris atât autoritatea publică competentă, cât și sindicatul/ reprezentanții lucrătorilor cu privire la

orice concediere colectivă preconizată.

Notificarea către autoritatea publică competentă trebuie să cuprindă toate informațiile utile cu privire la concedierile colective preconizate și la consultările cu reprezentanții lucrătorilor și, în special, motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediați, numărul lucrătorilor încadrați în mod normal și perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

Această informare a inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă se realizează prin orice mijloc de comunicare care poate să furnizeze confirmarea de primire: fie prin poștă cu confirmare de primire, fie prin depunere la registratura instituției, fie prin fax etc. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Angajatorul are obligația de a comunica inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă conținutul notificării adresate sindicatului sau reprezentanților salariaților cu privire la informațiile relevante cu ocazia consultărilor din cadrul procedurii de concediere colectivă (în special, informații referitoare la numărul salariaților concediați, motivele care determină concedierea, data/perioada în care vor avea loc concedierile, măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și, eventual, compensațiile ce urmează a fi acordate salariaților concediați).

Data la care se va realiza comunicarea către inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să coincidă cu data la care această notificare este comunicată și sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Și acest art. 70 instituie obligații pentru angajator, în continuarea celor prevăzute la articolul precedent. El trebuie să comunice o copie a notificării inspectoratului teritorial de muncă, precum și agenției de ocupare a forței de muncă.

De precizat este că normele de principiu cuprinse în Codul muncii cu privire la concedierea analizată respectă întru totul Directiva nr. 98/59/CE din 20 iulie 1998 privind legislația statelor membre referitoare la concedierile colective din Uniunea Europeană. Iar Curtea de Justiție a evidențiat că dispozițiile directivei menționate nu trebuie interpretate ca reprezentând o restrângere a libertății angajatorului de a reduce efectivele întreprinderii și a dreptului de organizare a acesteia²⁷³.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Angajatorul are obligația de a comunica inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă conținutul notificării adresate sindicatului sau reprezentanților salariaților cu privire la informațiile relevante cu ocazia consultărilor din cadrul procedurii de concediere colectivă (în special, informații referitoare la numărul salariaților concediați, motivele care determină concedierea, data/perioada în care vor avea loc concedierile, măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și, eventual, compensațiile ce urmează a fi acordate salariaților concediați).

Data la care se va realiza comunicarea către inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să coincidă cu data la care această notificare este comunicată și sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Procedura privind concedierea colectivă (Wolters Kluwer)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În această situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

Art. 71

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

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

CJUE

1.

Articolul 6 din Directiva 98/59, coroborat cu articolul 2 din aceeași directivă, trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care instituie proceduri ce urmăresc să permită atât reprezentanților lucrătorilor, cât și acestora din urmă, considerați în mod individual, să controleze respectarea obligațiilor prevăzute de această directivă, dar care limitează dreptul individual la acțiune al lucrătorilor în ceea ce privește obiecțiile care pot fi invocate și îi condiționează de cerința ca obiecțiile să fi fost formulate în prealabil la adresa angajatorului de reprezentanții lucrătorilor, precum și de comunicarea prealabilă către angajator, de către lucrătorul în cauză, a împrejurării că acesta contestă faptul că procedura de informare și de consultare a fost respectată. (*Hotărârea Curții din 16 iulie 2009, Mono Car, C-12/08, punctul 45 și punctul 1 din dispozitiv*)

[2.... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Deși nu se instituie o obligație în sarcina sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților de a propune angajatorului măsuri pentru evitarea concedierilor ori diminuarea numărului de salariați disponibilizați, odată depuse aceste propuneri, în sarcina angajatorului se naște obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate, în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Prevederea de mai sus este consecința notificării efectuate de angajator, a informării și consultărilor dintre partenerii sociali în privința concedierii preconizate.

Dialogul trebuie circumscis unor termene legale destinate a da eficiență măsurii vizate de angajator.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Potrivit textului legal, după comunicarea notificării, sindicatul sau reprezentanții aleși ai salariaților pot să propună angajatorului, în 10 zile calendaristice, măsuri în vederea evitării sau diminuării concedierilor, acesta din urmă având obligația ca în termen de 5 zile calendaristice, să răspundă, în scris și motivat, la propunerile formulate. Este de observat că răspunsul angajatorului nu poate fi oral sau consemnat doar într-un proces-verbal. Imperativ, trebuie să fie formulat în scris și motivat. În virtutea principiului simetriei actelor juridice – deși textul legal nu precizează expres – suntem de părere că propunerile formulate de salariați trebuie să îmbrace, și acestea, tot forma scrisă.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Deși nu se instituie o obligație în sarcina sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților de a propune angajatorului măsuri pentru evitarea concedierilor ori diminuarea numărului de salariați disponibilizați, odată depuse aceste propuneri, în sarcina angajatorului se naște obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate, în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Procedura privind concedierea colectiva (Wolters Kluwer)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În aceasta situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

☐**Art. 72**

(1)În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2)Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 69 alin. (1) și art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al

salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

(7) În cazul în care concedierea colectivă preconizată vizează membri ai echipajului unei nave maritime, notificarea prevăzută la alin. (1) se comunică și autorității competente a statului sub al cărui pavilion navighează nava, cu respectarea prevederilor alin. (2) și în termenul prevăzut la alin. (1).

*(la data 17-iun-2018 Art. 72, alin. (6) din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 completat de Art. IV, punctul 1. din **Legea 127/2018**)*

1.

Termenul de minim 30 de zile calendaristice nu afectează durata preavizului la care au dreptul salariații. Preavizul începe să curgă de la comunicării deciziei de concediere, iar contractele individuale de muncă încetează, pentru fiecare dintre salariații în cauză, la data împlinirii termenului de preaviz aplicabil potrivit Codului muncii, contractului colectiv de muncă sau contractului individual de muncă, după caz. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 391)

2.

Angajatorul care decide aplicarea măsurii concedierii colective, în urma consultărilor purtate cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, în lipsa sindicatului, va notifica în scris, în mod obligatoriu, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere, atât inspectoratul teritorial de muncă, cât și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu indicarea rezultatelor consultărilor dintre partenerii sociali și a tuturor informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă. (L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 510) **... citește mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dacă după consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, angajatorul a luat decizia concedierii colective, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

Notificarea, care va fi transmisă și sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților, va trebui să cuprindă, în special, motivele care au determinat desființarea locurilor de muncă, numărul total al salariaților încadrați în unitate, numărul salariaților al căror loc de muncă a fost desființat și data/perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

Pentru motive temeinice invocate de angajator, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate reduce perioada de 30 de zile calendaristice anterioară emiterii deciziei de concediere, fapt care urmează a fi comunicat angajatorului și sindicatului sau reprezentanților salariaților în termen de 3 zile lucrătoare de la data aprobării și avizării solicitării angajatorului sau sindicatului/reprezentanților salariaților. **... citește mai departe (-)**

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 72 stabilește obligații suplimentare pentru angajatori, pentru agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă și inspectoratele teritoriale de muncă.

Se dispune astfel că în situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

Notificarea trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, în special motivele concedierii, numărul total al salariaților, numărul celor afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

O copie a notificării se va comunica și sindicatului sau reprezentanților salariaților, care, la rândul lor, pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul legal face referire, de această dată, la decizia fermă a angajatorului de a proceda la concedierea colectivă – așadar, după momentul parcurgerii consultărilor cu salariații – cerința legală fiind aceea ca aceasta să îmbrace forma scrisă și să fie comunicată, la aceeași dată: inspectoratul teritorial de muncă, agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, precum și salariaților (reprezențați prin sindicat sau prin intermediul reprezentanților aleși ai salariaților).

Termenul de comunicare al notificării trebuie să fie cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterior datei la care angajatorul va proceda la emiterea deciziilor (individuale) de concediere și acesta nu poate afecta durata legală a preavizului de care salariații concediați beneficiază (de minimum 20 de zile lucrătoare).

2.

În mod obligatoriu notificarea trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2) C. mun., precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, și, în special, motivele concedierilor, numărul total al salariaților, și, dintre aceștia, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri. Evident că, textul neavând caracter exhaustiv, notificarea scrisă poate cuprinde și alte elemente/informații suplimentare față de cele impuse legal. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Dacă după consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, angajatorul a luat decizia concedierii colective, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

Notificarea, care va fi transmisă și sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților, va trebui să cuprindă, în special, motivele care au determinat desființarea locurilor de muncă, numărul total al salariaților încadrați în unitate, numărul salariaților al căror loc de muncă a fost desființat și data/perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

Pentru motive temeinice invocate de angajator, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate reduce perioada de 30 de zile calendaristice anterioară emiterii deciziei de concediere, fapt care urmează a fi comunicat angajatorului și sindicatului sau reprezentanților salariaților în termen de 3 zile lucrătoare de la data aprobării și avizării solicitării angajatorului sau sindicatului/reprezentanților salariaților. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Procedura privind concedierea colectiva (Wolters Kluwer)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În aceasta situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

Art. 73

(1) În perioada prevăzută la art. 72 alin. (1), agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.

(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 72 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 72 alin. (1).

1.

Obligația agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă de a căuta locuri de muncă este una de diligență și nu de rezultat.

Această obligație constă în verificarea documentelor scriptice pe care agenția le are la îndemână și comunicarea rezultatului angajatorului și sindicatului/reprezentanților salariaților cu privire la locurile de muncă disponibile, aflate în baza lor de date și conforme cu pregătirea profesională a salariaților care urmează a fi concediați.

Conform art. 50 alin. (2) și (2) din Legea nr. 76/2002, angajații vor participa la serviciile de preconcediere realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii de ocupare din sectorului public sau privat, acreditați, selectați de către acestea, în condițiile legii. În vederea realizării serviciilor de preconcediere, angajatorii aflați în situațiile prevăzute la art. 49 din Legea nr. 76/2002 sunt obligați să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

După notificarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă cu privire la apariția unei concedieri colective la un angajator din raza sa teritorială, această instituție, pe lângă obligația de verificare a formalităților procedurii de concediere colectivă, are și obligația (de diligență) de a căuta soluții pentru evitarea concedierii colective ori pentru diminuarea numărului salariaților concediați. Dacă au fost identificate soluții de evitare sau diminuare a efectelor concedierii colective, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă va informa, în termen util, angajatorul și sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților. La solicitarea motivată a angajatorului și/sau a sindicatului ori, după caz, a reprezentanților salariaților, după consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice peste termenul de 30 de zile calendaristice care a început să curgă de la notificarea inițială transmisă de angajator inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul prevede consecințele notificării făcute de angajator, în temeiul art. 72, la inspectoratul de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă.

Agenția trebuie să caute soluții la problemele ridicate de preconizata concediere, în special legate de repartizarea în alte locuri de muncă a celor ce vor fi disponibilizați și să le comunice părților implicate.

Inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei de concediere, fiind condiționat de:

- solicitarea motivată în acest sens, a uneia dintre părți;
- necesitatea soluționării unor aspecte privind concedierea până la data stabilită în notificare.

Evident că inspectoratul trebuie să informeze despre măsura luată.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Soluțiile la care se referă art. 73 alin. (1) C. mun. pot avea în vedere reconversia profesională, susținerea acordată în sensul încadrării în muncă într-o altă unitate ș.a.

Inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției de ocupare a forței de muncă poate proceda, motivat, la prelungirea cu 10 zile a termenului de emitere de către angajator a deciziilor (individuale) de concediere în măsura în care aspectele legate de concediere nu pot fi soluționate de către părțile implicate. În acord cu textul legal, comunicarea acestei prelungiri trebuie să se realizeze în interiorul termenului prevăzut de angajator pentru emiteria deciziilor (individuale) de concediere.

După notificarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă cu privire la apariția unei concedieri colective la un angajator din raza sa teritorială, această instituție, pe lângă obligația de verificare a formalităților procedurii de concediere colectivă, are și obligația (de diligență) de a căuta soluții pentru evitarea concedierii colective ori pentru diminuarea numărului salariaților concediați. Dacă au fost identificate soluții de evitare sau diminuare a efectelor concedierii colective, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă va informa, în termen util, angajatorul și sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților. La solicitarea motivată a angajatorului și/sau a sindicatului ori, după caz, a reprezentanților salariaților, după consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice peste termenul de 30 de zile calendaristice care a început să curgă de la notificarea inițială transmisă de angajator inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă. [... citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Procedura privind concedierea colectivă (Wolters Kluwer)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În aceasta situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

Art. 74

(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariații concediați prin concediere colectivă au dreptul de a fi reangajați cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) Prevederile art. 68-73 nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.

(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

Curtea Constituțională

1.

Curtea remarcă voința clară a legiuitorului de a nu exclude total salariații din sectorul bugetar de la aplicarea prevederilor dreptului comun în materie – dreptul muncii. Astfel, art. 74 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 prevede că doar dispozițiile art. 68-73 nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice, rezultând, *per a contrario*, că celelalte norme juridice ale legii îi vizează și pe aceștia. Pe de altă parte, în situația unor categorii speciale de salariați ai instituțiilor sau autorităților publice – cum ar fi funcționarii publici, al căror statut este reglementat de Legea nr. 188/1999 – legiuitorul a prevăzut, prin lege specială, statutul acestora, incluzând, deci, drepturi și obligații relative la desfășurarea raporturilor de servicii specifice.

Curtea observă că Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii -

actul normativ prin care a fost introdusă reglementarea criticată [art. 74 alin. (5) , *n. red.*] – face referire, în expunerea de motive ce o însoțește, la Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, Seria L nr. 225 din 12 august 1998, care reglementează măsuri de protecție sporită a lucrătorilor în cazul concedierilor colective. Art. 1 alin. (2) lit. b) din aceasta precizează: „Prezenta directivă nu se aplică în cazul: (...) (b) lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau, în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente).” Prin urmare, Curtea constată că textul legal criticat transpune în planul legislației interne o normă de drept unional, ca efect al obligației generale a statelor membre de armonizare a cadrului normativ național cu cel al Uniunii Europene. Desigur, această prevedere nu exclude adoptarea de către legiuitorul național a unor măsuri speciale care să vizeze în mod distinct categoria salariaților din sectorul public, aspect la care s-a făcut anterior referire. (*Dec. nr. 345/2014, M. Of. nr. 606 din 14 august 2014*)... [citește mai departe \(1-7\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text a fost modificat substanțial prin Legea nr. 40/2011, fiind redus termenul de reangajare cu prioritate a salariatului care a fost concediat, de la 9 luni la 45 de zile calendaristice.

Dacă postul de pe care a fost concediat salariatul este reînființat în termen de 45 de zile calendaristice de la data comunicării deciziei de concediere, salariatul concediat are prioritate pentru ocuparea postului respectiv. Angajatorul are obligația de a informa, în scris, salariatul concediat despre reluarea activității și reînființarea postului.

Dacă, în termen de 5 zile calendaristice de la data comunicării efectuate de angajator cu privire la reînființarea locului de muncă, salariatul nu își manifestă, în scris, consimțământul sau refuză reocuparea postului reînființat, angajatorul este în drept să facă noi încadrări pe locul de muncă reînființat și devenit vacant.

În cazul în care angajatorul nu respectă obligația de informare a salariatului concediat, acesta din urmă are posibilitatea de a se adresa instanței de judecată și să solicite obligarea angajatorului la încheierea unui contract individual de muncă, doar dacă activitatea a fost reluată în aceleași condiții de competență profesională, de exemplu același nivel de studii... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Prevederile art. 74 au menirea de a-i proteja pe salariații concediați colectiv. Și anume, dacă angajatorul își redresează activitatea și reînființează posturile respective în termen de 45 de zile de la data concedierii, el are obligația să le comunice celor concediați că își pot relua activitatea în aceleași condiții. Dacă ei acceptă oferta, trebuie să răspundă în termenul de maxim 5 zile calendaristice că vor să fie reangajați. Dacă nu răspund ori refuză explicit reîncadrarea, angajatorul poate apela la alte persoane.

Dispozițiile art. 68-73 nu se aplică [alin. (5) și (6)]:

- salariaților din instituțiile/autoritățile publice, ceea ce reprezintă o normă restrictivă, dar permisă de Directiva 1998/59/CE de apropiere a legislațiilor statelor membre privind concedierea colectivă [art. 1 pct. 2 lit. b)], care prevede expres că dispozițiile sale nu sunt aplicabile sectorului bugetar;

- salariaților încadrați cu contracte individuale de muncă pe durată determinată, „cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte”, ceea ce, evident, este firesc și în conformitate cu Directiva 1998/59/CE [art. 1 pct. 2 lit. a)]... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

O măsură de protecție socială elocventă este cea stabilită de art. 74 alin. (1) C. mun.: timp de 45 de zile calendaristice de la data concedierii colective, angajatorul nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale celor concediați. Mai mult, dacă în această perioadă se reiau activitățile – a căror încetare a condus la desființarea locurilor de muncă – angajatorul trebuie să le notifice, în scris, această situație celor concediați și să-i reangajeze pe cei în cauză pe aceleași locuri de muncă deținute anterior, fără examen/concurs/perioadă de probă. Așadar, textul legal instituie în sarcina angajatorului această obligație numai în situația în care, în 45 de zile calendaristice, se reînființează postul în aceeași activitate. Pe cale de consecință, în cazul în care angajatorul înființează posturi de aceeași natură, dar într-o altă activitate, de altă natură, acesta nu este obligat să le acorde posibilitatea salariaților concediați să le ocupe... [citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest text a fost modificat substanțial prin Legea nr. 40/2011, fiind redus termenul de reangajare cu prioritate a salariatului care a fost concediat, de la 9 luni la 45 de zile calendaristice.

Dacă postul de pe care a fost concediat salariatul este reînființat în termen de 45 de zile calendaristice de la data comunicării deciziei de concediere, salariatul concediat are prioritate pentru ocuparea postului respectiv. Angajatorul are obligația de a informa, în scris, salariatul concediat despre reluarea activității și reînființarea postului.

Dacă, în termen de 5 zile calendaristice de la data comunicării efectuate de angajator cu privire la reînființarea locului de muncă, salariatul nu își manifestă, în scris, consimțământul sau refuză reocuparea postului reînființat, angajatorul este în drept să facă noi încadrări pe locul de muncă reînființat și devenit vacant.

În cazul în care angajatorul nu respectă obligația de informare a salariatului concediat, acesta din urmă are posibilitatea de a se adresa instanței de judecată și să solicite obligarea angajatorului la încheierea unui contract individual de muncă, doar dacă activitatea a fost reluată în aceleași condiții de competență profesională, de exemplu același nivel de studii. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Procedura privind concedierea colectiva (Wolters Kluwer)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În aceasta situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

☐ **SECȚIUNEA 6: Dreptul la preaviz**

☐ **Art. 75**

(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

▶ (la data 24-feb-2015 Art. 75, alin. (1) din titlul II, capitolul V, secțiunea 6 a se vedea recurs în interesul legii [Decizia 8/2014](#))

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se află în perioada de probă.

(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2).

Recurs în interesul legii – admis

1.

Prin dec. nr. 8/2014, M. Of. nr. 138 din 24 februarie 2015, ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursurile în interesul legii formulate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii cu referire la art. 75 alin. (1) din același cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere. [... citește mai departe \(1-23\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Preavizarea reprezintă informarea salariatului cu privire la faptul că la o anumită dată îi va înceta contractul individual de muncă. În cazul în care concedierea salariatului a avut loc ca urmare a constatării inaptitudinii fizice și/sau psihice a acestuia, ca urmare a necorespunderii profesionale sau din motive care nu țin de persoana salariatului, Codul muncii instituie în sarcina angajatorului obligația acordării unui preaviz¹⁹⁸ care nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

Scopul termenului de preaviz stabilit în beneficiul salariatului are în vedere acordarea unei perioade suficiente de timp pentru ca acesta să își caute un nou loc de muncă, termenul fiind suspendat în situațiile în care salariatul nu are posibilitatea de a face acest lucru¹⁹⁹.

Pe durata termenului de preaviz contractul de muncă produce aceleași efecte: salariatul are obligația de a desfășura activitatea în aceleași condiții, iar angajatorul are obligația de a-i achita toate drepturile salariale. Notificarea prin care salariatului i se aduce la cunoștință preavizul nu reprezintă o măsură de natură să determine, în sine, încetarea raporturilor juridice de muncă și nu poate constitui obiect al contestației în justiție, independent de emiterea deciziei de concediere. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Obligația înștiințării prealabile a celeilalte părți despre încetarea raportului de muncă este prevăzută de lege atât în sarcina angajatorului, cât și a salariatului, având drept scop evitarea consecințelor negative pe care le-ar putea produce denunțarea unilaterală a contractului; pentru salariat, reglementarea preavizului constituie și o garanție a dreptului la muncă și a stabilității în muncă.

Așa cum a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție²⁷⁷, „dreptul la preaviz este conceput și ca un instrument de apărare a angajatului față de efectele negative ale încetării contractului său de muncă, subsumându-se „dreptului la protecție în caz de concediere”, reglementat ca atare de ... Codul muncii ... În plus, dreptul salariatului la preaviz constituie și o dimensiune a dreptului său la informare, prevăzut de art. 39 alin. (1) lit. h) C. m., republicat, care nu se limitează doar la momentul încheierii raportului juridic de muncă, ci continuă pe parcursul derulării acestuia. Includerea „dreptului la preaviz în dreptul la informare rezultă și din prevederile art. 2 alin. (1) și alin. (2) lit. g) din Directiva nr. 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (Directivă). Conform acestor norme, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința lucrătorului căruia directiva i se aplică elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă. Dintre elementele minimale cu privire la care trebuie informat lucrătorul, indicate în cuprinsul art. 2 din Directivă, face parte și durata preavizului, care trebuie respectată de către angajator în cazul încetării contractului individual de muncă”... [citeste mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În cazurile de concediere care nu pot fi imputate salariatului, angajatorul are obligația de a-i acorda un preaviz care nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare. Prin excepție, pentru persoanele cu handicap concediate pentru motive neimputabile lor art. 83 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede o durată a preavizului de minimum 30 de zile lucrătoare.

Durata legală de 20 de zile lucrătoare la care are dreptul, ca regulă, salariatul este minimă, putându-se stabili o durată a preavizului mai mare prin contractul colectiv de muncă sau prin contractul individual de muncă. Pe durata termenului de preaviz, contractul individual de muncă își produce toate efectele.

Nu este posibilă acordarea pentru salariat a altor drepturi alternative dreptului la preaviz, cum ar fi, spre exemplu o sumă de bani sau bunuri în natură deoarece s-ar încălca art. 38 din Cod... [citeste mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Preavizarea reprezintă informarea salariatului cu privire la faptul că la o anumită dată îi va înceta contractul individual de muncă. În cazul în care concedierea salariatului a avut loc ca urmare a constatării inaptitudinii fizice și/sau psihice a acestuia, ca urmare a necorespunderii profesionale sau din motive care nu țin de persoana salariatului, Codul muncii instituie în sarcina angajatorului obligația acordării unui preaviz⁴⁷⁵ care nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

Scopul termenului de preaviz stabilit în beneficiul salariatului are în vedere acordarea unei perioade suficiente de timp pentru ca acesta să își caute un nou loc de muncă, termenul fiind suspendat în situațiile în care salariatul nu are posibilitatea de a face acest lucru⁴⁷⁶.

Pe durata termenului de preaviz contractul de muncă produce aceleași efecte: salariatul are obligația de a desfășura activitatea în aceleași condiții, iar angajatorul are obligația de a-i achita toate drepturile salariale. Notificarea prin care salariatului i se aduce la cunoștință preavizul nu reprezintă o măsură de natură să determine, în sine, încetarea raporturilor juridice de muncă și nu poate constitui obiect al contestației în justiție, independent de emiterea deciziei de concediere... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

[Procedura privind concedierea colectiva \(Wolters Kluwer\)](#)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În aceasta situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

Art. 76

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

▶ (la data 24-feb-2015 Art. 76, litera B. din titlul II, capitolul V, secțiunea 6 a se vedea recurs în interesul legii **Decizia 8/2014**)

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

Recurs în interesul legii – admis

1.

Prin decizia nr. 6/2011 (M. Of. nr. 444 din 24 iunie 2011) Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție privind aplicabilitatea dispozițiilor art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii în situația în care concedierea s-a dispus din motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul dispozițiilor art. 65 din Codul muncii, și a stabilit că:

Dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) [art. 76 după republicare] din Codul muncii nu se aplică în situația în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii. N.red. Dispozițiile art. 74 alin. (1) lit.d se regăsesc, după republicarea Codului muncii, în art. 76 alin. (1) lit. d. ... citește mai departe (1-39)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Decizia de concediere reprezintă manifestarea unilaterală de voință a angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă.

Pe lângă respectarea simetriei actelor juridice (încheierea și încetarea în formă scrisă a contractului individual de muncă), forma scrisă a deciziei de concediere este impusă de necesitatea verificării de către salariat sau, după caz, instanța judecătorească a legalității și temeiniciei măsurii dispuse de către angajator. Prin prisma îndeplinirii condițiilor de formă, sub sancțiunea nulității absolute²⁰³, decizia de concediere trebuie să cuprindă motivele de fapt și de drept care au determinat încetarea contractului individual de muncă²⁰⁴ și, dacă este cazul, durata preavizului acordat, iar în cazul în care decizia de concediere individuală este emisă în cadrul procesului de concediere colectivă, aceasta trebuie să cuprindă criteriile de stabilire a ordinii de prioritate la concediere, lista tuturor locurilor de muncă vacante din unitate și termenul în care salariații pot opta pentru ocuparea unui loc de muncă disponibil. ... citește mai departe (-)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Măsura concedierii luată de angajator trebuie concretizată într-un act scris, denumit decizie. Pentru validitatea ei, aceasta trebuie să conțină mai multe elemente.

În privința *motivelor* care determină concedierea, urmează să se aibă în vedere și alte dispoziții ale Codului muncii, și anume art. 62 alin. (2) care prevede că sub sancțiunea nulității absolute, decizia de concediere trebuie să fie motivată în fapt și în drept și art. 252 alin. (2) conform căruia decizia trebuie să cuprindă: descrierea faptei care constituie abatere disciplinară; prevederile din statutul profesional, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat; temeiul de drept al aplicării sancțiunii.

Prin sintagma „motivele care determină concedierea”, s-a decis, „trebuie să se înțeleagă aspectele sau elementele de fapt cu caracter concret și specific, care au făcut necesară luarea măsurii de încetare a contractului individual de muncă²⁸⁸”. ... citește mai departe (-)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul acestui articol se impune a fi corelat cu art. 62 și art. 252 alin. (2) C. mun. (a se vedea Comentariile la art. 62 și la art. 252).

2.

Decizia de concediere se emite în formă scrisă *ad validitatem*.

3.

Motivele care determină concedierea includ motivele de fapt și motivele de drept, fiind necesar a fi înscrise concret în conținutul deciziei.

4.

Î.C.C.J., prin Decizia nr. 8/2014 (publicată în M. Of. nr. 138 din 24 februarie 2015) pronunțată într-un recurs

în interesul legii, a dispus că este esențial ca angajatorul să poată proba că salariatul a beneficiat efectiv de termenul de preaviz cu durată minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) C. mun. sau cu durată prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă (în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului), indiferent dacă a fost sau nu comunicat expres printr-un act sau prin decizia de concediere. Astfel, dacă preavizul a fost acordat în fapt fie că a fost comunicat printr-un act de sine-stătător anterior deciziei de concediere, fie că nu a fost comunicat, dar în fapt a fost acordat, nu operează nulitatea absolută a deciziei de concediere. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Decizia de concediere reprezintă actul juridic unilateral, întocmit în condițiile legii, prin care angajatorul își manifestă voința cu privire la încetarea contractului individual de muncă al salariatului, începând cu data comunicării acesteia.

Forma scrisă a deciziei de concediere, pe lângă respectarea simetriei actelor juridice (încheierea și încetarea în formă scrisă a contractului individual de muncă), este impusă de necesitatea verificării de către salariat sau, după caz, instanța judecătorească a legalității și temeiniciei măsurii dispuse de către angajator.

Prin prisma îndeplinirii condițiilor de formă, sub sancțiunea nulității absolute⁴⁸⁰, decizia de concediere trebuie să cuprindă motivele de fapt și de drept care au determinat încetarea contractului individual de muncă⁴⁸¹ și, dacă este cazul, durata preavizului acordat, iar în cazul în care decizia de concediere individuală este emisă în cadrul procesului de concediere colectivă, aceasta trebuie să cuprindă criteriile de stabilire a ordinii de prioritate la concediere, lista tuturor locurilor de muncă vacante din unitate și termenul în care salariații pot opta pentru ocuparea unui loc de muncă disponibil. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Procedura privind concedierea colectivă (Wolters Kluwer)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În aceasta situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

Art. 77

[▶\(la data 09-ian-2017 Art. 77 din titlul II, capitolul V, secțiunea 6 a se vedea referințe de aplicare din Decizia 34/2016 \)](#)

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

1.

Nu orice înscris, chiar determinant în cauză, poate justifica formularea cererii de revizuire. Admisibilitatea cererii de revizuire este condiționată nu numai de descoperirea ulterioară judecătii a unor acte noi, dar și de imposibilitatea prezentării în instanță, din cauza unor împrejurări mai presus de voința părții.

Legalitatea și temeinicia deciziei de concediere poate fi analizată numai în raport de motivele inserate în cuprinsul acesteia, conform art. 77 Codul muncii, iar nu pentru fapte descoperite ulterior demarării procesului, având ca obiect contestația împotriva acestei decizii. (C. Ap. București, s. a VII-a civ. și pentru cauze privind confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 3916 din 4 septembrie 2013)

2.

Potrivit Codului muncii [art. 77, art. 252 alin. (5) și art. 268 alin. (1) lit. a) și b)] decizia angajatorului produce efecte, după caz, poate fi contestată, în termenul de 30 de zile de la data comunicării salariatului. Conform Legii dialogului social nr. 62/2011, termenul de 45 de zile se calculează de la data la care cel interesat a luat la cunoștință de măsura dispusă. (A. Țiclea, op. cit., p. 745) [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru a conduce la încetarea contractului individual de muncă, decizia de concediere trebuie să fie comunicată salariatului concediat. Numai de la data comunicării contractul individual de muncă este desființat, încetează obligația prestării muncii de către salariat și plata remunerației corespunzătoare de către angajator. Astfel, nu prezintă importanță data la care a fost emisă decizia de concediere, ci data la care aceasta a fost comunicată salariatului.

Comunicarea deciziei de concediere este importantă pentru salariat pentru ca acesta să aibă posibilitatea de a-i cunoaște conținutul și, implicit, cauzele sau motivele care au stat la baza încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului²¹⁴. În lipsa comunicării în scris a conținutului deciziei de concediere, dreptul salariatului de a contesta în instanță decizia angajatorului ar deveni iluzoriu în condițiile în care salariatul nu ar putea să formuleze critici concrete față de măsura dispusă. De la data comunicării deciziei de

concediere curge termenul de contestare a deciziei la instanța judecătorească, precum și de acordare a anumitor beneficii sociale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Scopul dispoziției de mai sus constă, de asemenea, în protejarea salariaților concediați. Nu are nicio importanță când a fost emisă decizia de către angajator, importantă este comunicarea acesteia salariatului afectat de măsura dispusă.

Textul comentat, așadar, nu prevede un termen în care decizia de concediere să fie comunicată salariatului. Prin excepție, în cazul concedierii disciplinare se instituie un termen de cel mult 5 zile calendaristice pentru comunicarea deciziei, care curge de la data emiterii ei [art. 252 alin. (3) C. m.]. Și în acest caz însă, efectele măsurii angajatorului se produc la data comunicării.

Soluția consacrată de art. 77 reprezintă o aplicație a *teoriei recepției* din dreptul comun în sensul că „actul unilateral produce efecte din momentul în care comunicarea ajunge la destinatar” [art. 1326 alin. (3) C. civ.].

În lipsa comunicării, decizia de concediere nu produce efecte. Actul comunicării are și o altă importanță semnificație. Doar până la acest moment decizia respectivă poate fi revocată²⁹⁶. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Concedierea salariatului nu se poate dispune pe o perioadă determinată.

Textul nu cuprinde modalitățile de comunicare a deciziei. Decizia de concediere se consideră a fi comunicată: prin semnarea de către salariat pe un exemplar al deciziei, prin luarea de semnătură în condica de expediție a angajatorului, comunicarea prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire trimisă la domiciliul sau reședința salariatului, prin poșta electronică dacă salariatul a comunicat angajatorului datele de contact și dacă această modalitate de comunicare este o uzanță între angajator și salariat. Prin poșta electronică, decizia se comunică în format PDF și trebuie să respecte cerințele formale prevăzute de art. 76 din Cod, nu și pe cele impuse de Legea nr. 455/2001, referitor la înscrisul în formă electronică [modalitatea transmiterii prin poșta electronică și condițiile unei astfel de comunicări au fost stabilite prin Decizia Î.C.C.J. nr. 34/2016 privind dezlegarea unor chestiuni de drept (publicată în M. Of. nr. 18 din 9 ianuarie 2017)]. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pentru a conduce la încetarea contractului individual de muncă, decizia de concediere trebuie să fie comunicată salariatului concediat. Numai de la data comunicării contractul individual de muncă este desființat, încetează obligația prestării muncii de către salariat și plata remunerației corespunzătoare de către angajator. Astfel, nu prezintă importanță data la care a fost emisă decizia de concediere, ci data la care aceasta a fost comunicată salariatului, nefiind necesar ca, pentru producerea efectelor, salariatul să fi transmis vreo confirmare de primire.

Comunicarea deciziei de concediere este importantă pentru salariat pentru ca acesta să aibă posibilitatea de a-i cunoaște conținutul și, implicit, cauzele sau motivele care au stat la baza încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului⁴⁹¹. În lipsa comunicării în scris a conținutului deciziei de concediere, dreptul salariatului de a contesta în instanță decizia angajatorului ar deveni iluzoriu în condițiile în care salariatul nu ar putea să formuleze critici concrete față de măsura dispusă. De la data comunicării deciziei de concediere curge termenul de contestare a deciziei la instanța judecătorească, precum și de acordare a anumitor beneficii sociale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Procedura privind concedierea colectivă (Wolters Kluwer)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În această situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

SECTIUNEA 7: Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

Art. 78

► (la data 24-feb-2015 Art. 78 din titlul II, capitolul V, secțiunea 7 a se vedea recurs în interesul legii [Decizia 8/2014](#))

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

Recurs în interesul legii – admis

1.

Prin dec. nr. 8/2014, M. Of. nr. 138 din 24 februarie 2015, ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursurile în interesul legii formulate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii cu referire la art. 75 alin. (1) din același cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere.

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii raportat la dispozițiile art. 78 din același cod, lipsa, din cuprinsul deciziei de concediere, a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii, atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului. ... [citește mai departe \(1-13\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

După comunicarea deciziei de concediere salariatul are posibilitatea de a formula contestație împotriva acesteia la instanța de judecată competentă material și teritorial. În cadrul contestației, judecătorul verifică legalitatea și temeinicia deciziei de concediere prin prisma respectării condițiilor de formă și de fond la emiterea acesteia.

Condițiile de formă sunt stabilite de Codul muncii, prin impunerea unui conținut obligatoriu al deciziei de concediere²¹⁷. Sub aspect formal, decizia de concediere trebuie să cuprindă, după caz, motivele de fapt și de drept care au determinat concedierea, precizarea acordării preavizului, criteriile de stabilire a ordinii de prioritate în cazul concedierilor colective, lista locurilor vacante din unitate, descrierea abaterii disciplinare, motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în cadrul cercetării disciplinare prealabile și altele.

Întrunirea condițiilor de formă acordă posibilitatea verificării condițiilor de fond ale deciziei de concediere, inexistența, de exemplu, a motivării deciziei de concediere face, practic, imposibilă verificarea temeiniciei măsurii dispuse de către angajator. Iar îndeplinirea condițiilor de fond asigură temeinicia măsurii de încetare a contractului individual de muncă. ... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul prevede consecința nerespectării de către angajator a dispozițiilor din articolele precedente, a îndeplinirii obligațiilor sale anterior concedierii, precum și în ceea ce privește conținutul deciziei de concediere: *nulitatea absolută* a acestei măsuri. Sancționarea se dispune de către instanța competentă la cererea celui concediat.

Nulitatea nu poate fi acoperită ulterior, de exemplu, prin îndreptarea erorilor existente în decizia de concediere.

Motivele de nulitate pot fi diverse, putând fi vorba de nerespectarea:

- *condițiilor de fond* (de exemplu, fapta imputabilă salariatului nu există ori nu a fost săvârșită de acesta, lipsește vinovăția celui în cauză, motivul care a determinat concedierea nu corespunde realității etc.);
- *condițiilor de formă* (decizia de concediere nu a fost emisă în termenele legale, nu îmbracă forma scrisă, nu conține elementele obligatorii statornicite de lege etc.).

Decizia de concediere va putea fi atacată în termenul legal din moment ce a fost comunicată, indiferent de data indicată de angajator că ea își va produce efectele. ... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Concedierea dispusă cu nerespectarea condițiilor de fond sau de formă, prevăzute de lege, este netemeinică sau/și nelegală, fiind sancționată cu nulitatea absolută. Nulitatea deciziei de concediere nu poate fi acoperită prin confirmare. Concedierea disciplinară dispusă în temeiul art. 61 lit. a) și a art. 248 lit. e) este o decizie de sancționare disciplinară care trebuie să respecte și cerințele prevăzute de art. 252 alin. (2) din Cod.

Astfel, normele referitoare la nulitatea deciziei de concediere se aplică și cu privire la decizia de sancționare disciplinară, cu luarea în considerare a elementelor de conținut și de formă prevăzute de art. 252 C. mun.

2.

Pot constitui motive de fond de nulitate a deciziei: lipsa motivării de fapt sau de drept; invocarea altui motiv

de drept decât cele prevăzute de lege; necoresponderea motivului de fapt invocat cu situația de fapt; nu sunt întrunite toate condițiile pentru concediere (cum ar fi: fapta nu există sau nu a fost săvârșită de respectivul salariat ori lipsa vinovăției acestuia în cazul concedierii disciplinare; lipsa fișei postului în cazul concedierii pentru inaptitudine fizică și/sau psihică; lipsa caracterului efectiv și a cauzei reale și serioase în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului; neîntrunirea numărului minim de salariați concediați în cazul concedierii colective)... [citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

După comunicarea deciziei de concediere salariatul are posibilitatea de a formula contestație împotriva acesteia la instanța de judecată competentă material și teritorial. În cadrul contestației, judecătorul verifică legalitatea și temeinicia deciziei de concediere prin prisma respectării condițiilor de formă și de fond la emiterea acesteia.

Condițiile de formă sunt stabilite de Codul muncii, prin impunerea unui conținut obligatoriu al deciziei de concediere⁴⁹⁶. Sub aspect formal, decizia de concediere trebuie să cuprindă, după caz, motivele de fapt și de drept care au determinat concedierea, precizarea acordării preavizului, criteriile de stabilire a ordinii de prioritate în cazul concedierilor colective, lista locurilor vacante din unitate, descrierea abaterii disciplinare, motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în cadrul cercetării disciplinare prealabile și altele.

Întrunirea condițiilor de formă acordă posibilitatea verificării condițiilor de fond ale deciziei de concediere, inexistența, de exemplu, a motivării deciziei de concediere face, practic, imposibilă verificarea temeiniciei măsurii dispuse de către angajator. Iar îndeplinirea condițiilor de fond asigură temeinicia măsurii de încetare a contractului individual de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Procedura privind concedierea colectiva (Wolters Kluwer)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În aceasta situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

Art. 79

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

Curtea Constituțională

1.

În ceea ce privește dispozițiile art. 77 din Codul muncii [devenit art. 79 după republicare], Curtea reține că acestea constituie norme de procedură, determinând limitele examinării legalității și temeiniciei deciziei de concediere, respectiv mijloacele procedurale pe care le pot folosi părțile în dovedirea susținerilor lor. (Dec. nr. 350/2005, M. Of. nr. 779/2005)

2.

Aceste dispoziții legale se află însă în deplină concordanță cu prevederile art. 126 alin. (2) din Constituție, republicată, conform cărora stabilirea procedurii de judecată intră în competența exclusivă a legiuitorului. Astfel, în cazul conflictelor de muncă, determinate de concedierea angajaților, instanța judecătorească va examina legalitatea și temeinicia deciziei de concediere în raport cu motivele de fapt și de drept precizate de angajator în acea decizie, față de care salariatul și-a pregătit și formulat apărările. Ca atare, orice alte motive de fapt și de drept invocate ulterior nu pot influența legalitatea și temeinicia deciziei contestate, care se raportează la momentul emiterii deciziei. (Dec. nr. 350/2005, M. Of. nr. 779/2005)... [citește mai departe \(1-15\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Aceste dispoziții au scopul de a înlătura atitudinea abuzivă a angajatorului, manifestată după emiterea deciziei de concediere și, mai ales, după contestarea de către salariat a acestei decizii la instanța de judecată competentă.

Cât privește motivele de drept, angajatorul nu poate invoca alte motive de încetare a contractului individual de muncă decât cele prevăzute în decizia de concediere. De asemenea, după emiterea deciziei nu se pot schimba sau preciza motivele de drept care sunt prezentate în cuprinsul deciziei de concediere, indiferent de situația de fapt care ar fi justificat măsura concedierii²¹⁹.

În plus, decizia de concediere nu poate fi completată cu alte motive de fapt decât cele invocate sau

constatate la momentul întocmirii acesteia. Astfel, dacă salariatul a fost concediat ca urmare a săvârșirii unei abateri disciplinare, în fața instanței de judecată nu pot fi invocate alte motive decât cele avute în vedere în cuprinsul deciziei de concediere și care nu au făcut obiectul cercetării disciplinare prealabile. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Este un text extrem de riguros; cu alte cuvinte, nu pot fi schimbate motivele concedierii în baza cărora a fost dispusă pentru ca astfel angajatorul să facă o mai bună apărare în fața instanței de judecată ori pentru a-și „corecta” măsura dispusă.

Privind *motivele de fapt*, de exemplu, angajatorul nu va putea susține în fața instanței că salariatul nu a săvârșit o abatere gravă, ci abateri repetate ori că nu este vorba de o concediere pentru necorespondere profesională, ci de una pentru motive care nu privesc persoana salariatului. Arătarea motivelor abia „cu ocazia soluționării contestației, nu înlocuiește omisiunea angajatorului, întrucât, fiind vorba de o nulitate absolută, pentru nerespectarea cerințelor de formă *ad validitatem*, nu poate fi acoperită prin confirmare²⁹⁷”. Cu privire la *motivele de drept*, în mod similar, angajatorul nu poate invoca în fața instanței că temeiul de drept al măsurii sale este, de exemplu, art. 61 lit. a) (concediere disciplinară) și nu art. 61 lit. b) (concediere pentru arestarea preventivă) ori că nu este vorba de art. 61 lit. d) (concediere pentru necorespondere profesională), ci de art. 65 (concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului), schimbând, în consecință și motivele de fapt etc. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Scopul acestui text este de a proteja salariatul și de a nu permite angajatorului să își constituie și să încerce să utilizeze alte dovezi după comunicarea deciziei de concediere. Este firesc ca salariatul are dreptul de a cunoaște temeiurile de drept și de fapt ale concedierii sale la data comunicării deciziei, și pe baza acestora, să poată formula contestația la decizie.

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Aceste dispoziții au scopul de a înlătura atitudinea abuzivă a angajatorului, manifestată după emiterea deciziei de concediere și, mai ales, după contestarea de către salariat a acestei decizii la instanța de judecată competentă.

Cât privește motivele de drept, angajatorul nu poate invoca alte motive de încetare a contractului individual de muncă decât cele prevăzute în decizia de concediere. De asemenea, după emiterea deciziei nu se pot schimba sau preciza motivele de drept care sunt prezentate în cuprinsul deciziei de concediere, indiferent de situația de fapt care ar fi justificat măsura concedierii⁴⁹⁸.

În plus, decizia de concediere nu poate fi completată cu alte motive de fapt decât cele invocate sau constatate la momentul întocmirii acesteia. Astfel, dacă salariatul a fost concediat ca urmare a săvârșirii unei abateri disciplinare, în fața instanței de judecată nu pot fi invocate alte motive decât cele avute în vedere în cuprinsul deciziei de concediere și care nu au făcut obiectul cercetării disciplinare prealabile. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de munca. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Procedura privind concedierea colectivă (Wolters Kluwer)

Concedierea colectivă poate avea loc dacă întreprinderea trece printr-o situație economică dificilă și conducerea ia în calcul posibilitatea de a renunța la o parte din personal. În aceasta situație, trebuie să cunoașteți ce obligații vă revin cu privire la concedierile colective.

[... vezi diagrama flux](#)

Art. 80

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

(3)În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

CEDO

Reintegrare în funcție

1.

În speță, Curtea observă că prin hotărârea definitivă din data de 5 martie 2001, Judecătoria Bistrița a dispus ca prefectura să îl reintegreze pe reclamant într-un post de consilier-expert de gradul I A și să îi plătească anumite sume cu titlu de salarii.

Cu privire la obligația de reintegrare, aceasta nu a fost încă executată, prefectura indicându-i reclamantului lipsa de posturi vacante. În măsura în care Guvernul vede în această situație o imposibilitate obiectivă de executare, Curtea reamintește că judecătoria, prin hotărârea menționată mai sus, a reținut că postul respectiv figura în statul de funcții al prefecturii, întrucât numărul de consilieri-experti de gradul I A nu fusese redus. Pe de altă parte, prefectura invocase argumentul inexistenței unui astfel de post în fața instanțelor naționale, care l-au respins în mod definitiv. [... citește mai departe \(1-76\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dacă în urma judecării contestației împotriva deciziei de concediere instanța constată că aceasta a fost emisă în mod netemeinic și/sau nelegal, consecința este repunerea părților în situația anterioară, ca și cum decizia de concediere nu ar fi existat.

Efectele nulității deciziei de concediere sunt guvernate de trei principii generale de drept: principiul retroactivității efectelor nulității (*ex tunc*); principiul repunerii părților în situația anterioară (*restitutio in integrum*) și principiul anulării actului subsecvent (*resoluto iure dantis resolvitur ius accipientis*).

Repunerea părților în situația anterioară emiterii deciziei de concediere constituie una dintre măsurile cele mai energice de restabilire a legalității, de apărare eficientă a dreptului la muncă al salariatului concediat. Ea reprezintă o adevărată *restitutio in integrum*, implicând nu numai reîncadrarea pe postul deținut anterior, ci repunerea părților în situația anterioară, ca și cum raportul de muncă nu ar fi fost niciun moment întrerupt, precum și acordarea despăgubirilor prevăzute de lege. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Curtea Constituțională a reținut²⁹⁸ că acest text are ca ipoteză concedierea unui salariat în mod netemeinic sau nelegal, fapt ce trebuie stabilit în cadrul unui proces desfășurat cu respectarea principiului contradictorialității și în baza unui probatoriu pertinent și convingător. Numai în urma stabilirii cu corectitudine a acestui fapt, instanța va dispune anularea măsurii de concediere și obligarea angajatorului în culpă la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Lipsirea salariatului de aceste drepturi reprezintă un prejudiciu efectiv suferit, indiferent dacă în perioada cuprinsă între data concedierii și cea a reîncadrării a realizat sau nu venituri din alte surse. Salariatul nu poate abuza de acest drept, întrucât beneficiază de el numai cu condiția stabilirii netemeiniciilor sau a nelegalității măsurii de concediere luate unilateral de angajator. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Anularea deciziei de concediere poate fi solicitată în cadrul unei acțiuni în contestarea actului unilateral al angajatorului în termenele prevăzute de art. 268 C. mun. coroborat cu art. 211 din Legea dialogului social nr. 62/2011 (a se vedea comentariile la aceste articole).

2.

Concedierea este nelegală dacă a fost dispusă de angajator cu nerespectarea condițiilor de procedură, de formă, prevăzute de lege, pentru fiecare caz de concediere. Concedierea este netemeinică în cazul în care nu sunt întrunite condițiile de fond, pentru fiecare situație în parte.

3.

În cazul constatării nelegalității și/sau netemeiniciilor deciziei de concediere, instanța dispune anularea actului unilateral al concedierii. Efectele anulării sunt următoarele:

Obligarea angajatorului – în toate cazurile – la plata unei despăgubiri salariatului, egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul în cauză dacă nu ar fi fost concediat. Despăgubirile se acordă indiferent dacă salariatul a solicitat sau nu acordarea acestora printr-un petit al contestației. Despăgubirile convenite în aceste situații salariatului trebuie calculate în raport cu salariul pe care acesta l-ar fi avut dacă nu ar fi fost concediat, adică salariatul beneficiază de majorările și indexările

care au intervenit între timp, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil. Salariatul concediat beneficiază, dacă este cazul, și de echivalentul drepturilor în natură. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Dacă în urma judecării contestației împotriva deciziei de concediere instanța constată că aceasta a fost emisă în mod netemeinic și/sau nelegal, consecința este repunerea părților în situația anterioară, ca și cum decizia de concediere nu ar fi existat.

Efectele nulității deciziei de concediere sunt guvernate de trei principii generale de drept: principiul retroactivității efectelor nulității (*ex tunc*); principiul repunerii părților în situația anterioară (*restitutio in integrum*) și principiul anulării actului subsecvent (*resoluto iure dantis resolvitur ius accipientis*).

Repunerea părților în situația anterioară emiterii deciziei de concediere constituie una dintre măsurile cele mai energice de restabilire a legalității, de apărare eficientă a dreptului la muncă al salariatului concediat. Ea reprezintă o adevărată *restitutio in integrum*, implicând nu numai reîncadrarea pe postul deținut anterior, ci repunerea părților în situația anterioară, ca și cum raportul de muncă nu ar fi fost niciun moment întrerupt, precum și acordarea despăgubirilor prevăzute de lege. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **SECȚIUNEA 8: Demisia**

☐ **Art. 81**

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

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

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

1.

Curtea nu a reținut însă aspectele menționate în finalul motivelor de recurs, referitoare la gravitatea deficiențelor constatate la nivelul societății în domeniul relațiilor de muncă, pe de o parte deoarece acestea țin de sancțiunile aplicate prin procesul verbal de contravenție, întocmit în baza procesului verbal de control, care nu formează obiectul prezentei cauze, iar pe de altă parte, față de specificul situației în cazul de față, măsura dispusă prin actul de control fiind legală, însă lipsește pericolul social al faptei.

Astfel, modul în care s-a interpretat dispoziția normativă referitoare la încetarea contractului de muncă (art. 81 din Codul muncii), a determinat eronat încetarea contractului în ziua demisiei, însă din perspectiva salariaților aceștia au fost pontajați și și-au primit drepturile salariale, ceea ce relevă intenția angajatorului de respectare a dispozițiilor normative aplicabile și buna sa credință.

Faptul că pentru ultima zi, potrivit deciziilor de încetare a contractelor de muncă, acestea nu au mai putut produce efecte, va determina respectarea măsurilor dispuse de organele de control, pentru asigurarea unei corespondențe efective între evidențele scriptice și realitate. Însă, individualizarea sancțiunii și aplicarea

acesteia, chiar dacă nu constituie obiectul prezentei cereri, nu pot fi justificate de gravitatea deficiențelor constatate, Curtea reținând că spre deosebire de situația primirii la muncă fără forme legale, în cazul de față intimata-reclamantă a urmat prevederile art. 16 din Codul muncii la primirea la muncă a acestor salariați, însă a interpretat și aplicat eronat dispozițiile referitoare la încetarea contractului individual de muncă, intenționând respectarea legii, fapta neprezentând pericol pentru ordinea publică, cu atât mai mult cu cât societatea se află la prima abatere. (C. Ap. Pitești, s. a II-a civ., de cont. adm. și fisc., dec. nr. 4049/R-Cont din 16 octombrie 2014)... [citește mai departe \(1-70\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Demisia reprezintă actul unilateral al salariatului, prin care acesta, pe parcursul derulării raporturilor de muncă²²⁵, are inițiativa încetării contractului individual de muncă, indiferent de tipul acestuia (pe durată determinată sau nedeterminată, cu timp de lucru normal sau parțial).

Pentru a produce efecte, Codul muncii impune salariatului forma scrisă *ad validitatem* a notificării prin care își manifestă, în mod clar și neechivoc, intenția de a pune capăt raporturilor de muncă, precum și aducerea la cunoștința angajatorului a acestui fapt.

Angajatorul are obligația de a înregistra în registrul societății notificarea (demisia) salariatului privind încetarea contractului individual de muncă, fără a solicita vreo explicație salariatului și fără a fi necesară vreo aprobare a angajatorului.

Demisia nu trebuie aprobată, ci angajatorul doar ia act de manifestarea unilaterală de voință a salariatului.

Refuzul de a înregistra demisia depusă de către salariat constituie, potrivit Codului muncii, contravenție.

Dovada aducerii la cunoștință a demisiei poate fi făcută prin orice mijloace de probă (martori, înscrisuri, corespondență electronică și altele)... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Nu numai angajatorul, ci și salariatul are posibilitatea denunțării unilaterale a contractului individual de muncă, prin așa numita *demisie*³⁰⁴. Este o consecință a principiului libertății muncii, consacrat de art. 41 alin. (1) din Constituție, conform căruia „alegerea profesiei și a locului de muncă sunt libere”. În același sens este și art. 3 C. m.

Demisia trebuie formulată în scris; această formă este o condiție de validitate (*ad validitatem*). Concluzia este logică; de vreme ce concedierea trebuie *dispusă în scris* [art. 268 alin. (1) din Cod], tot astfel, pe baza principiului simetriei actelor juridice, și demisia trebuie să îmbrace aceeași formă³⁰⁵.

Desigur că, fiind un act unilateral de încetare a contractului individual de muncă, este inacceptabil și profund ilegal procedeul unor angajatori de a solicita, ca o condiție a încheierii acestui contract, scrierea, prezentarea de către viitorul salariat a unei așa numite *demisii* în alb... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Demisia reprezintă actul unilateral scris prin care salariatul încetează contractul său individual de muncă, respectând condițiile prevăzute de Cod în acest sens. Prin demisie, salariatul poate pune capăt oricărui tip de contract individual de muncă pe care îl are încheiat cu angajatorul. În cazul unui contract individual de muncă pe durată determinată demisia trebuie să își producă efecte înainte de data la care ar fi expirat durata pentru care a fost încheiat. În caz contrar, contractul încetează de drept la data expirării termenului pentru care a fost încheiat.

Fiind un act unilateral, demisia nu trebuie aprobată de angajator.

2.

Pentru a produce efecte, demisia trebuie să îndeplinească două condiții:

a) *notificarea scrisă* – actul unilateral prin care salariatul aduce la cunoștința angajatorului intenția de a înceta contractul. Forma scrisă a demisiei este cerută de Cod ca o condiție *ad validitatem*; demisia nu se prezumă. Cu toate acestea, o notificare verbală a salariatului prin care își exprimă intenția de a demisiona este posibilă dacă se înregistrează/consimnează într-un document (spre exemplu, un proces-verbal de ședință) care este semnat și de către salariat... [citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Demisia reprezintă actul unilateral al salariatului, prin care acesta, pe parcursul derulării raporturilor de muncă⁵⁰⁶, are inițiativa încetării contractului individual de muncă, indiferent de tipul acestuia (pe durată determinată sau nedeterminată, cu timp de lucru normal sau parțial).

Pentru a produce efecte, Codul muncii impune salariatului forma scrisă *ad probationem* a notificării prin care își manifestă, în mod clar și neechivoc, intenția de a pune capăt raporturilor de muncă, precum și aducerea la cunoștința angajatorului a acestui fapt.

Angajatorul are obligația de a înregistra în registrul societății notificarea (demisia) salariatului privind încetarea contractului individual de muncă, fără a solicita vreo explicație salariatului și fără a fi necesară vreo aprobare a angajatorului.

Demisia nu trebuie aprobată, ci angajatorul doar ia act de manifestarea unilaterală de voință a salariatului. Refuzul de a înregistra demisia depusă de către salariat constituie, potrivit Codului muncii, contravenție. Dovada aducerii la cunoștință a demisiei poate fi făcută prin orice mijloace de probă (martori, înscrisuri, corespondență electronică și altele).[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

[Demisia fara preaviz \(Wolters Kluwer\)](#)

Demisia fără preaviz.

[... vezi diagrama flux](#)

☐ **CAPITOLUL VI: Contractul individual de muncă pe durată determinată**

☐ **Art. 82**

(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

CJUE

1.

Forma generală a raporturilor de muncă o constituie contractele de muncă pe durată nedeterminată, deși contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare sau pentru anumite ocupații și activități. (*Hotărârea Adeneler și alții, punctul 61, precum și Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük, punctul 37*)

2.

Beneficiul stabilității locului de muncă este un element major al protecției acordate lucrătorilor, în timp ce doar în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor. (*Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 63; Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, Rec., p. I-9981, punctul 52*)

Curtea Constituțională [... citește mai departe \(1-16\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Corelat cu Directiva 1999/70/CE a Consiliului European privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, Codul muncii, excepțional de la durata nedeterminată a contractului individual de muncă, oferă părților posibilitatea de a încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată, în condițiile expres și limitativ prevăzute de lege.

Fiind un element esențial al contractului individual de muncă pe durată determinată, durata pentru care se încheie contractul va trebui precizată în mod expres, fie prin precizarea numărului de luni/ani pentru care se încheie, fie prin indicarea unei date până la care își va produce efecte contractul individual de muncă. Dacă durata nu este prevăzută în contractul individual de muncă, se prezumă că părțile au în vedere încheierea unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

Analizând dispozițiile Codului muncii referitoare la durata maximă a contractului individual de muncă pe durată determinată, perioada maximă permisă este de 60 de luni (contractul inițial poate avea o durată de 36 de luni, care poate fi prelungit cu încă două contracte succesive de câte 12 luni). Contractul individual de

muncă pe durată determinată poate fi prelungit, cu acordul scris al părților, și după expirarea termenului inițial, în condițiile expres și limitativ prevăzute de lege sau pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În consens cu Directiva 1999/70/CE privind acordul cadru cu privire la munca pe durată determinată, art. 82 reglementează excepția în ceea ce privește durata contractului individual de muncă și *anume, durata determinată a acestuia*. Ca în cazul oricărei excepții, acesta este de strictă interpretare, durata determinată a contractului putând interveni numai în cazurile și condițiile prevăzute de lege [alin. (1)].

Forma acestui contract nu poate fi decât scrisă, ca a oricărui alt contract pe perioadă nedeterminată [art. 16 alin. (1)], cu precizarea expresă a duratei sale [alin. (2)], care, evident, reprezintă esența existenței sale. Un astfel de contract poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

Dar, între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată³¹⁵. Sunt „contracte succesive” cele încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract pe durată determinată care nu poate avea o durată de 12 luni fiecare [art. 82 alin. (5)]... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Art. 12 alin. (1) din Cod prevede regula potrivit căreia contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, părțile pot încheia un contract individual de muncă pe durată determinată, dar nu oricând, ci numai în ipotezele limitativ prevăzute de lege și cu respectarea condițiilor pe care le presupune încheierea acestui tip de contract.

2.

La încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată, părțile trebuie să aibă în vedere următoarele:

- încheierea în formă scrisă obligatorie, întocmai ca în cazul contractului pe durată nedeterminată;
- încheierea numai în cazurile stabilite de art. 83 din Cod;
- stabilirea duratei pentru care se încheie, fie prin precizarea unei date determinate până la care contractul produce efecte, fie prin stabilirea unui interval de timp/a unei perioade pentru care se încheie; termenul contractului poate fi și imprecis, cum este în situația în care se înlocuiește un titular al postului al cărui contract de muncă este suspendat sau pentru finalizarea unui proiect/program/lucrare;... [citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Corelat cu Directiva 1999/70/CE a Consiliului European privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, Codul muncii, excepțional de la durata nedeterminată a contractului individual de muncă, oferă părților posibilitatea de a încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată, în condițiile expres și limitativ prevăzute de lege.

Fiind un element esențial al contractului individual de muncă pe durată determinată, durata pentru care se încheie contractul va trebui precizată în mod expres, fie prin precizarea numărului de luni/ani pentru care se încheie, fie prin indicarea unei date până la care își va produce efecte contractul individual de muncă. Dacă durata nu este prevăzută în contractul individual de muncă, se prezumă că părțile au în vedere încheierea unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

Analizând dispozițiile Codului muncii referitoare la durata maximă a contractului individual de muncă pe durată determinată, perioada maximă permisă este de 60 de luni (contractul inițial poate avea o durată de 36 de luni, care poate fi prelungit cu încă două contracte succesive de câte 12 luni). Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, cu acordul scris al părților, și după expirarea termenului inițial, în condițiile expres și limitativ prevăzute de lege sau pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 83

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

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

CJUE

1.

Statele membre beneficiază, în temeiul clauzei 5 punctul (1) din Acordul-cadru din 1999, de o marjă de apreciere pentru atingerea obiectivului vizat prin această clauză, cu toate că această marjă de apreciere este supusă condiției de a garanta obținerea rezultatului impus de dreptul Uniunii, astfel cum rezultă nu numai din articolul 288 al treilea paragraf TFUE, ci și din articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, în lumina considerentului (17) al acestei directive. (*Hotărârea Angelidaki și alții, punctul 80, precum și Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük, C-586/10, nepublicată încă în Repertoriu, punctele 48*)

2.

Existența unui motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru exclude, în principiu, existența unui abuz, cu excepția cazului în care, în urma unei examinări globale a împrejurărilor în care are loc reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată vizate, se constată că prestațiile solicitate unui lucrător nu corespund unei simple nevoi temporare. (*Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük, punctul 51*)... [citește mai departe \(1-44\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text stabilește cazurile exprese și limitative în care se poate încheia un contract individual de muncă pe durată determinată.

La momentul la care se încheie contractul individual de muncă, în cuprinsul acestuia trebuie prevăzută, în mod expres, durata pentru care se încheie contractul sau caracterul determinabil al acestei durate (termen incert, adică un termen care este sigur că se va împlini, însă la momentul încheierii contractului individual de muncă nu se poate stabili cu exactitate când se va împlini).

Pentru evitarea încheierii abuzive de contracte individuale de muncă pe durată determinată, în dauna contractelor individuale de muncă pe durată nedeterminată, Codul muncii stabilește că poate fi încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă

Cu excepția cazului în care contractul individual de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă a salariatului, legea permite angajatorului să încadreze pe durata suspendării contractului individual de muncă un alt salariat pe postul rămas temporar vacant. Codul muncii nu condiționează în niciun alt mod încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată de cauza care a determinat suspendarea, putând fi avută în vedere suspendarea prin acordul părților, din inițiativa angajatorului sau a salariatului... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Articolul 83 enumeră cazurile în care este permisă durata determinată a contractului.

Privind *cazul de la litera a)*, trebuie subliniat că pe perioada suspendării unui contract individual de muncă, de regulă încheiat pe durată nedeterminată, angajatorul poate înlocui acel salariat cu altul, încheind cu acesta un contract pe durată determinată. Legiuitorul dă astfel angajatorului posibilitatea de a continua activitatea în acel loc de muncă încadrând un alt salariat. Totodată, se asigură păstrarea postului titularului aflat în stare de suspendare. La finalul suspendării, va înceta de drept contractul pe durată determinată [art. 55 alin. (1) lit. i)].

Excepție face situația celui care participă la grevă. Cu toate că și contractul participanților la grevă se suspendă, aceștia nu pot fi înlocuiți pe durata încetării activității, având în vedere că în temeiul aceleiași

reglementări, greva reprezintă încetarea voluntară a lucrului, iar participarea la grevă este liberă (art. 234 C. m.).[... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Încheierea contractului în alte situații decât cele prevăzute expres antrenează nulitatea absolută a clauzei privind durata contractului.

1.

Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia pentru ocuparea unui post al cărui titular are contractul de muncă suspendat, potrivit art. 50-53 din Cod. Singura interdicție expresă se referă la angajarea pe funcțiile/posturile ale căror titulari au contractele suspendate ca urmare a participării la grevă – soluție aflată în consonanță cu art. 194 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, potrivit căruia conducerea unității nu poate încadra alți angajați care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.

Încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată în cazul în care titularului postului i-a încetat contractul de muncă și există siguranța că pe viitor acel post va fi desființat nu este întemeiată, textul referindu-se expres la situația înlocuirii salariatului în cazul suspendării contractului său.[... citește mai departe \(1-8\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest text stabilește cazurile exprese și limitative în care se poate încheia un contract individual de muncă pe durată determinată.

La momentul la care se încheie contractul individual de muncă, în cuprinsul acestuia trebuie prevăzută, în mod expres, durata pentru care se încheie contractul sau caracterul determinabil al acestei durate (termen incert, adică un termen care este sigur că se va împlini, însă la momentul încheierii contractului individual de muncă nu se poate stabili cu exactitate când se va împlini).

Pentru evitarea încheierii abuzive de contracte individuale de muncă pe durată determinată, în dauna contractelor individuale de muncă pe durată nedeterminată, Codul muncii stabilește că poate fi încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă

Cu excepția cazului în care contractul individual de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă a salariatului, legea permite angajatorului să încadreze pe durata suspendării contractului individual de muncă un alt salariat pe postul rămas temporar vacant. Codul muncii nu condiționează în niciun alt mod încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată de cauza care a determinat suspendarea, putând fi avută în vedere suspendarea prin acordul părților, din inițiativa angajatorului sau a salariatului.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**Art. 84**

(1)Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

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

1.

Decizia nr. 227/2011, emisă de pârât reprezintă o dispoziție de încetare a contractului individual de muncă în temeiul art. 55 lit. a) raportat la art. 56 alin. (1) lit. i) Codul muncii, după cum rezultă în mod expres din acest act, care se coroborează cu contractul de muncă încheiat între părți, pe durata determinată.

Nu are nici un temei factual sau legal apărarea pârâtului privind încetarea raporturilor de muncă dintre părți prin concediere în baza art. 65 Codul muncii, ca urmare a necesității încadrării unității în limitele bugetare și în schemele de personal aprobate, având în vedere faptul că Decizia nr. 227/2011 menționează extrem de clar măsura de încetare cu reținerea dispozițiilor legale corespunzătoare [art. 55 lit. a) și art. 56 lit. i) Codul muncii].

În atare situație Curtea nu poate primi susținerile pârâtului privind considerarea deciziei nr. 227/2011 ca o măsură de concediere, fiind de observat că nici în recurs pârâtul nu a indicat cine este titularul postului

ocupat pe durată determinată de reclamantă sau motivul pentru care acesta lipsește, conform art. 84 alin.

(2) Codul muncii, pentru a putea verifica în aceste limite legalitatea deciziei. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Durata acestui tip de contract individual de muncă poate fi determinată sau determinabilă.

Încă de la momentul încheierii contractului individual de muncă, părțile pot conveni care va fi durata contractului, prin stabilirea fie a unui număr de luni în care acesta să își producă efectele, fie a datei până la care contractul individual de muncă este încheiat.

Cea de-a doua situație prevăzută de Codul muncii are în vedere o durată determinabilă, afectată de un termen incert, termen care se va împlini, fără a se cunoaște însă cu exactitate data. În această situație, contractul individual de muncă va înceta la data dispariției cauzei de suspendare a contractului individual de muncă ce a justificat încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Elementul esențial al contractului în discuție îl reprezintă, evident, *durata*, care trebuie precizată în conținutul său.

Se prevede o *durată maximă* și anume *36 de luni*, textul fiind astfel corelat cu dispozițiile Directivei 1999/70/CE a Consiliului European privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Însă, în cazul în care contractul este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract de muncă este suspendat, durata subzistă până la momentul încetării motivului ce a determinat suspendarea. Deci, legal, este posibilă și o durată care să depășească 36 de luni.

În același sens este și *Curtea de Justiție a Uniunii Europene* (Hotărârea din 13 martie 2014), conform căreia Clauza 5 din Acordul – cadru menționat trebuie interpretată în sensul că *nu se opune unei reglementări naționale care permite universităților să efectueze prelungirea contractelor de muncă pe durată determinată, succesive, încheiate cu profesorii asociați, fără nicio limitare în ceea ce privește durata maximă și numărul de prelungiri ale acestor contracte*. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Durata maximă a contractului individual de muncă pe durată determinată este, de regulă, de maximum 36 de luni.

Contractul individual de muncă pe durată determinată este afectat de un termen extinctiv, care poate fi cert sau incert.

Durata contractului individual de muncă pe durată determinată poate fi stabilită fie prin indicarea datei la care urmează să înceteze de drept, fie prin indicarea unor împrejurări, cu menționarea cauzei care a determinat încheierea, cum ar fi: revenirea pe post a salariatului al cărui contract este suspendat sau încetarea cauzei care determinat suspendarea contractului; finalizarea proiectului, programului sau lucrării.

2.

Prin coroborarea art. 82 alin. (3), (4) și (5) cu art. 84 din Cod rezultă că durata maximă a contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată (un contract inițial urmat de două contracte succesive) între aceleași părți contractante poate fi de maximum 60 de luni (36 de luni durata maximă admisă pentru primul contract și câte 12 luni durata maximă a contractelor succesive). [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Durata acestui tip de contract individual de muncă poate fi determinată sau determinabilă.

Încă de la momentul încheierii contractului individual de muncă, părțile pot conveni care va fi durata contractului, prin stabilirea fie a unui număr de luni în care acesta să își producă efectele, fie a datei până la care contractul individual de muncă este încheiat.

Cea de-a doua situație prevăzută de Codul muncii are în vedere o durată determinabilă, afectată de un termen incert, termen care se va împlini, fără a se cunoaște însă cu exactitate data. În această situație, contractul individual de muncă va înceta la data dispariției cauzei de suspendare a contractului individual de muncă ce a justificat încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 85**

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

CJUE

1.

În ceea ce privește articolul 151 TFUE, care expune obiectivele Uniunii și ale statelor membre în materia politicii sociale, acesta nu impune nicio obligație specială în ceea ce privește perioadele de probă în contractele de muncă. Aceeași este situația liniilor directe și a recomandărilor în materia politicii de ocupare a forței de muncă adoptate de Consiliu în temeiul articolului 148 TFUE, evocate de instanța de trimitere. (*Hotărârea Curții Camera a zecea din 5 februarie 2015, cauza C-117/14, parag. 40*)

2.

Intenția părților de a modifica durata contractului individual de muncă al reclamantului, în temeiul art. 41 alin. (3) lit. a) din Codul muncii, republicat, trebuie să rezulte, în mod expres, din cuprinsul actului adițional la contractul individual de muncă și, eventual, din menționarea, în acesta, a art. 41 alin. (3) lit. a) din Codul muncii, republicat, ca temei de drept a modificării convenite. Ea nu poate fi dedusă din împrejurarea că prin actul adițional la contractul individual de muncă, în care părțile au convenit că se modifică funcția, locul de muncă și salariul angajatului pe perioada cât titularul locului de muncă menționat în actul adițional va ocupa o altă funcție, stabilind că celelalte clauze ale acestuia se păstrează, nu s-a stabilit postul pe care îl va ocupa salariatul după împlinirea termenului stipulat, respectiv dacă va reveni pe postul ocupat anterior încheierii actului adițional sau dacă i se va oferi un alt post corespunzător pregătirii sale profesionale. [... citește mai departe \(1-7\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, durata perioadei de probă, în mod firesc, este mai redusă, însă este subsumată aceluiași scop: verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului²³¹.

Ca și în cazul contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, perioada de probă este stabilită în cadrul contractului individual de muncă, cu durata maximă prevăzută de acest articol.

Comparativ cu situația contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, în acest caz se au în vedere zile lucrătoare (nu calendaristice), iar pentru contractele de muncă încheiate pe o durată mai mică de 6 luni, nu se mai face diferențierea între perioada de probă a salariaților care ocupă funcții de execuție sau de conducere.

În cazul în care s-a prevăzut un număr mai mare de zile pentru verificarea aptitudinilor salariatului, clauza referitoare la o perioadă de probă mai mare decât cea legală va fi afectată de nulitate și înlocuită, de drept, cu dispozițiile legale aplicabile. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul în discuție reprezintă completarea art. 31 C. m. care, cu caracter general, reglementează perioada de probă. Art. 85 se referă însă numai la salariații încadrați cu contracte individuale de muncă pe durată determinată.

Evident că și în cazul acestor salariați perioada de probă este facultativă și subsidiară concursului sau examenului – modalitate principală de verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale.

Ea nu se prezumă și nici nu constituie un act unilateral al angajatorului, ci trebuie înscrisă în contract [art. 17 alin. (3) lit. n), coroborat cu art. 17 alin. (4) C. m.].

Perioada de probă este obligatorie și exclusivă numai în cazul persoanelor cu handicap [art. 31 alin. (2)]. Este firesc ca perioada de probă să fie mai redusă în cazul salariaților încadrați cu contract individual de muncă pe durată determinată (contract atipic), decât cel al salariaților încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată (contract tipic). [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Durata perioadei de probă se calculează pe zile lucrătoare, fiind diferită de cea prevăzută de art. 31 alin. (1) și (2) din Cod pentru contractele individuale de muncă încheiate pe o durată nedeterminată (a se vedea Comentariul la art. 31).

2.

Pentru contractele individuale de muncă încheiate pentru o durată de până la 6 luni, perioada de probă se poate stabili independent de tipul funcției îndeplinite, de conducere sau de execuție, calificată sau necalificată. În schimb, pentru contractele încheiate pentru o durată mai mare de 6 luni, perioada de probă se stabilește diferențiat după cum salariatul ocupă o funcție de execuție, calificată sau necalificată – cel mult 30 de zile lucrătoare – sau o funcție de conducere – cel mult 45 de zile lucrătoare.

În cazul persoanelor cu handicap, dacă acestea sunt încadrate cu contract de muncă pe durată determinată perioada de probă se stabilește având în vedere dispozițiile art. 85 din Cod. În această situație nu se aplică art. 83 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, care stabilește o durată a perioadei de probă de cel puțin 45 de zile lucrătoare, întrucât această normă are, pe de o parte, un caracter general – referindu-se la durata nedeterminată a contractului – iar, pe de altă parte, durata perioadei de probă prevăzută de Cod este mai redusă. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

În cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, durata perioadei de probă, în mod firesc, este mai redusă, însă este subsumată aceluiași scop: verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului⁵¹³.

Ca și în cazul contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, perioada de probă este stabilită în cadrul contractului individual de muncă, cu durata maximă prevăzută de acest articol.

Comparativ cu situația contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, în acest caz se au în vedere zile lucrătoare (nu calendaristice), iar pentru contractele de muncă încheiate pe o durată mai mică de 6 luni, nu se mai face diferențierea între perioada de probă a salariaților care ocupă funcții de execuție sau de conducere.

În cazul în care s-a prevăzut un număr mai mare de zile pentru verificarea aptitudinilor salariatului, clauza referitoare la o perioadă de probă mai mare decât cea legală va fi afectată de nulitate și înlocuită, de drept, cu dispozițiile legale aplicabile. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 86

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

(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

1.

Dispoziția legală reprezintă aplicarea principiului general al nediscriminării salariaților aflați în derularea unui contract de muncă pe perioadă determinată, față de alte categorii de salariați. (L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 585)

2.

Acești salariați au numai dreptul la informare, nefuncționând în favoarea acestora și un drept de preferință. Salariații angajați cu contract de muncă pe durată determinată pot participa la concursul pentru ocuparea postului vacant pe durată nedeterminată, în condiții egale cu orice alt candidat din unitate sau din afara unității. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 466)

3.

Deși pare evident faptul că rostul unei asemenea reglementări are în vedere tocmai oferirea posibilității pentru salariații al căror raport de muncă este mai precar, deoarece este determinat în timp, ca aceștia să ocupe un loc de muncă nedeterminat ca durată, legea nu precizează expres că obligația de informare îi incumbă angajatorului numai în situația în care se vacantează un loc de muncă cu existență pe durată

nedeterminată. În consecință, chiar dacă există premisele apariției unui post ce presupune încheierea unui contract pe durată determinată, angajatorul este obligat să informeze ceilalți salariați cu același tip de contract de muncă despre existența postului vacant. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 467) [... citește mai departe \(1-5\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text stabilește obligația angajatorului de a efectua o informare generală, accesibilă și salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată, cu privire la locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante.

Potrivit Codului muncii, această informare se realizează printr-un anunț afișat la sediul angajatorului. Pentru a proba îndeplinirea acestei obligații, considerăm că angajatorul trebuie să aibă o minimă diligență prin care să asigure dovada comunicării locurilor de muncă vacante sau care vor deveni vacante, de exemplu, printr-un proces-verbal de informare semnat de către salariații vizați.

Pe lângă această obligație, legea stabilește și obligația angajatorului de a permite accesul la aceste locuri de muncă, în condiții egale cu salariații încadrați pe durată nedeterminată. Nu este vorba de o obligație de a încadra salariații al căror contract individual de muncă pe durată determinată va înceta, ci de neîngrădirea accesului la locurile de muncă vacante, astfel că rămâne strict la aprecierea angajatorului dacă va încadra sau nu un salariat al cărui contract individual de muncă a încetat de drept prin expirarea duratei pentru care a fost încheiat. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Scopul dispoziției comentate constă în protecția salariaților angajați cu contracte pe durată determinată. Angajatorul trebuie să-i informeze că dispune sau va dispune de locuri de muncă ce presupun încheierea de contracte pe durată nedeterminată, urmând astfel să aibă loc transformarea contractelor pe durată determinată, contracte atipice în contracte tipice.

Informarea deci nu se face personal și direct, ci printr-un anunț afișat. Ea este, însă, directă în ceea ce privește sindicatul sau reprezentanții salariaților.

Art. 86 alin. (1) nu obligă angajatorul să îl treacă pe salariatul cu contract pe durată determinată într-un loc de muncă ce presupune un contract pe durată nedeterminată, ci doar să îi asigure accesul la un astfel de loc, în condiții egale cu ceilalți salariați. Așa fiind, el are un drept de selecție, în urma verificării aptitudinilor și pregătirii profesionale ale celor interesați. Dacă salariatul în cauză este cel selectat, urmează ca printr-un act adițional să se modifice contractul pe durată determinată, într-unul pe durată nedeterminată; precum și, după caz, locul muncii, felul muncii ori salariul etc. Există însă, și varianta încetării primului contract prin acordul părților [art. 55 lit. b) C. m.] și încheierea altuia nou (pe durată nedeterminată). [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Angajatorul are obligația de a informa salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă pe durată nedeterminată, corespunzătoare pregătirii profesionale, care sunt vacante, cât și despre cele care există premisa că vor deveni vacante în unitate. Salariații informați nu au un drept de preferință în ocuparea locului de muncă pe durată nedeterminată, informarea fiind necesară pentru a putea participa la modalitățile de verificare prealabilă, în condiții egale cu orice altă persoană din unitate sau din afara unității.

În practică, locuri de muncă care ar putea deveni vacante, cu privire la care trebuie să fie informați salariații, pot fi întâlnite în următoarele ipoteze:

- ca urmare a unei hotărâri a angajatorului de modificare a structurii unității fie prin înființarea unor noi locuri de muncă pe durată determinată, fie prin transformarea unor locuri de muncă pe durată determinată în locuri de muncă pe durată nedeterminată; [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest text stabilește obligația angajatorului de a efectua o informare generală, accesibilă și salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată, cu privire la locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante.

Potrivit Codului muncii, această informare se realizează printr-un anunț afișat la sediul angajatorului. Pentru a proba îndeplinirea acestei obligații, considerăm că angajatorul trebuie să aibă o minimă diligență prin care să asigure dovada comunicării locurilor de muncă vacante sau care vor deveni vacante, de exemplu, printr-un proces-verbal de informare semnat de către salariații vizați.

Pe lângă această obligație, legea stabilește și obligația angajatorului de a permite accesul la aceste locuri de

muncă, în condiții egale cu salariații încadrați pe durată nedeterminată. Nu este vorba de o obligație de a încadra salariații al căror contract individual de muncă pe durată determinată va înceta, ci de neîngrădirea accesului la locurile de muncă vacante, astfel că rămâne strict la aprecierea angajatorului dacă va încadra sau nu un salariat al cărui contract individual de muncă a încetat de drept prin expirarea duratei pentru care a fost încheiat. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 87

(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

CJUE

Egalitate de tratament

1.

Clauza 4 din Directiva europeană, urmărește aplicarea principiului egalității în privința lucrătorilor pe durată determinată, pentru a împiedica posibilitatea ca un raport de muncă de această natură să fie utilizat de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată.

2.

Principiul nediscriminării impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv. Pentru a aprecia dacă persoanele interesate exercită aceeași muncă sau ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 alineatul (2) și cu clauza 4 alineatul (1) din acesta din urmă, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, aceste persoane pot fi considerate a se găsi într-o situație comparabilă. [... citește mai departe \(1-20\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text are mai mult o valoare teoretică, deoarece, în practică, la momentul încheierii contractului individual de muncă părțile au fost de acord cu privire la elementele esențiale ale contractului, inclusiv drepturile care decurg din acesta.

Pentru a exista o încălcare a egalității de tratament între salariații încadrați pe durată determinată și salariații încadrați pe durată nedeterminată, Codul muncii stabilește, ca o condiție esențială a discriminării, „motivul duratei contractului individual de muncă”.

La fel de teoretică este și discuția referitoare la *salariatul permanent comparabil* care își desfășoară aceeași activitate sau una similară (din cadrul aceleiași unități sau al altei unități), deoarece, așa cum am arătat mai sus, condițiile de desfășurare a activității (salariul și alte drepturi) sunt stabilite, prin negociere, cu acordul părților, la momentul încheierii contractului individual de muncă.

Celelalte forme de discriminare sunt sancționate în condițiile de drept comun stabilite de Codul muncii și actele normative speciale, fără a fi pusă în discuție doar calitatea de salariat încadrat pe durată determinată sau nedeterminată. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 87 instituie principiul egalității de tratament între salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată și cei cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată. Cu alte cuvinte toți salariații angajatorului, indiferent de durata contractului lor, au aceeași drepturi.

De precizat este că principiul menționat este consacrat cu caracter general de art. 5 C. m.

Desigur că sunt posibile diferențieri între salariați, dar acestea trebuie să aibă un caracter obiectiv. De

aceea, se dispune că „salariații cu contract individual de muncă nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili...”. Un astfel de salariat este definit în alin. (2), și anume cel „al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/atribuțiile profesionale”. Așa fiind, tratamentul egal presupune acordarea acelorași drepturi și salariatului încadrat pe durată determinată, ca și celui cu contract pe durată nedeterminată, în condițiile în care ambii prestează aceeași muncă sau una similară, au aceeași calificare și aceleași aptitudini profesionale. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul legal prevede egalitatea de tratament între angajații cu contract de muncă pe durată determinată și cei angajați cu contract de muncă pe durată nedeterminată. Prin excepție, un tratament diferit poate fi aplicat dacă există pentru angajator motive obiective, care să justifice o astfel de diferențiere. Regimul juridic aplicabil salariatului este, în principiu, același indiferent de durata contractului individual de muncă – pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. Codul muncii prevede totuși unele norme care se aplică diferențiat, respectiv:

- față de art. 31 din Cod, art. 85 reglementează diferit perioada de probă în funcție de durata contractului;
- art. 56 lit. i) din Cod prevede un caz de încetare de drept a contractului de muncă aplicabil contractului de muncă pe durată determinată, respectiv încetarea acestuia la data expirării termenului;
- potrivit art. 74 alin. (6) din Cod dispozițiile legale referitoare la informarea, consultarea salariaților și notificarea inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în cadrul procedurilor de concediere colectivă nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care concedierile au loc înainte de data expirării acestor contracte. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest text are mai mult o valoare teoretică, deoarece, în practică, la momentul încheierii contractului individual de muncă părțile au fost de acord cu privire la elementele esențiale ale contractului, inclusiv drepturile care decurg din acesta.

Pentru a exista o încălcare a egalității de tratament între salariații încadrați pe durată determinată și salariații încadrați pe durată nedeterminată, Codul muncii stabilește, ca o condiție esențială a discriminării, „*motivul duratei contractului individual de muncă*”.

La fel de teoretică este și discuția referitoare la *salariatul permanent comparabil* care își desfășoară aceeași activitate sau una similară (din cadrul aceleiași unități sau al altei unități), deoarece, așa cum am arătat mai sus, condițiile de desfășurare a activității (salariul și alte drepturi) sunt stabilite, prin negociere, cu acordul părților, la momentul încheierii contractului individual de muncă.

Celelalte forme de discriminare sunt sancționate în condițiile de drept comun stabilite de Codul muncii și actele normative speciale, fără a fi pusă în discuție doar calitatea de salariat încadrat pe durată determinată sau nedeterminată. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **CAPITOLUL VII: Munca prin agent de muncă temporară**

☐ **Art. 88**

(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe

perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară, precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

(5) Misiunea de muncă temporară 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.

1.

Scopul adoptării muncii prin agent de muncă temporar

Alături de contractele de muncă pe durată determinată și de muncă pe timp parțial, munca prin agent de muncă temporară reprezintă instrumentele prin care se pune în practică ideea flexi-securității, adică flexibilizarea raporturilor de muncă, adică diversificarea tipurilor de relații de muncă și, în același timp, asigurarea unui număr suficient de locuri de muncă, ce ar permite această flexibilizare.

La nivel european munca prin agent de muncă temporară a fost reglementată în doi timpi, și anume inițial doar protecția sănătății și securității lucrătorilor cu contract individual de muncă pe durată determinată sau cu raport de muncă temporară, pentru ca apoi să se reglementeze, la nivel comunitar, munca prin agent de muncă temporară ca o alternativă a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată și în completarea contractelor pe durată determinată și pe timp parțial. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Această formă de organizare a muncii este o transpunere în legislația națională a Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară. Dispozițiile acestui capitol din Codul muncii, care au transpus Directiva, se aplică salariaților care au încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.

Potrivit art. 2 din Directiva 2008/104/CE, obiectivul reglementării acestui tip de muncă „este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament [...] lucrătorilor temporari și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.”. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Prevederile art. 88 și următoarele transpun în legislația noastră Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară.

Textul comentat definește munca temporară și termenii cu care operează.

În conformitate cu prevederile alin. (1), munca temporară constituie o formă specifică de activitate profesională. Ea este prestată de un salariat temporar în favoarea unui utilizator în baza dispoziției date de angajatorul său, care are calitatea de agent de muncă temporară.

Așadar, această formă de muncă presupune o relație triunghiulară în care sunt implicați: angajatorul (agentul de muncă temporară), salariatul acestuia și un terț – beneficiarul muncii prestate de acel salariat (utilizatorul).

Instituția muncii temporare se aseamănă cu cea a detașării, deoarece și în acest caz salariatul prestează munca pe o anumită perioadă de timp în favoarea unui terț din dispoziția angajatorului său³³⁹. El este angajatul agentului de muncă temporară și salariat de acesta, dar prestează munca pentru un terț, denumit utilizator, fiind pus la dispoziția acestuia de angajator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea lui. Și în cazul prestării de servicii transnaționale, salariatul respectiv are calitatea de detașat³⁴⁰. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Noțiunile reglementate de acest text de lege, în ansamblu, sunt clare. Ca o precizare evidențiem că autorizarea agentului de muncă temporară este reglementată de H.G. nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară (publicată în M. Of. nr. 5

din 4 ianuarie 2012).

În vederea obținerii autorizației de funcționare agentul de muncă temporară trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții: să fie persoană juridică având, în actul constitutiv, ca obiect principal de activitate, „Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN”; să nu înregistreze debite la bugetul de stat sau la bugetele locale; să nu figureze în evidențele cazierului fiscal cu fapte sancționate de reglementările financiare, vamale și nici cu cele care privesc disciplina financiară; să nu fi fost sancționat contravențional, în ultimele 24 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare, pentru încălcarea prevederilor legislației muncii, civile și fiscale; să constituie garanția financiară în cuantum de 25 de salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată, la care se adaugă contribuțiile datorate de către angajator bugetului asigurărilor sociale de stat, bugetului asigurărilor pentru șomaj și bugetului Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii (art. 3 din H.G. nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară).[... citește mai departe \(1-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Această formă de organizare a muncii este o transpunere în legislația națională a Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară. Dispozițiile acestui capitol din Codul muncii, care au transpus Directiva, se aplică salariaților care au încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.

Potrivit art. 2 din Directiva 2008/104/CE, obiectivul reglementării acestui tip de muncă „*este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament [...] lucrătorilor temporari și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.*”[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de munca. Editia a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐Art. 89

Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 93.

1.

Acest articol circumscrie situațiile în care se poate utiliza munca prin agenți de muncă temporară.

Astfel, munca prin agent de muncă temporară se poate presta numai pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

De asemenea, prin munca prin agent de muncă temporară nu se poate urmări înlocuirea unui salariat al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

Noțiunea de „sarcină precisă și cu caracter temporar” este extrem de largă astfel încât în conținutul ei poate să intre orice situație, singura limită fiind aceea a imposibilității înlocuirii salariatului pe timp de grevă și a limitei de timp.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Utilizatorul poate apela la munca unui salariat temporar numai pentru executarea unei sarcini precise care trebuie să aibă un caracter temporar. Astfel, pe lângă precizarea misiunii, este necesar să fie stabilită și durata misiunii în care salariatul temporar va lucra pentru utilizatorul beneficiar, față de care salariatul temporar este subordonat.

Utilizatorul nu poate apela la serviciile unui salariat temporar dacă urmărește să înlocuiască un alt salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă. Față de dispozițiile expres și limitativ prevăzute de Codul muncii, utilizatorul poate, în schimb, să apeleze la un salariat temporar pentru înlocuirea unui salariat al său al cărui contract individual de muncă a fost suspendat din orice alte cauze.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul instituie condiția pentru ca utilizatorul să apeleze la un agent de muncă temporară în vederea repartizării unui salariat; *executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.*

Există însă interdicția ca utilizatorul astfel să înlocuiască un salariat care participă la grevă (art. 93).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Utilizatorul poate folosi în activitatea sa salariați temporari doar pentru îndeplinirea unor sarcini precise și cu caracter temporar. Sunt condiții instituite în mod cumulativ; nu este suficient așadar să se stabilească o sarcină precisă, ci caracterul temporar al acesteia este de asemenea obligatoriu. Este de subliniat similitudinea dintre cazurile în care este permis angajatorului să apeleze la un agent de muncă temporară și cele în care îi este permis să apeleze la contracte de muncă pe durată determinată, similitudine normală de vreme ce contractul de muncă temporară face parte din categoria contractelor pe durată determinată.

Nu orice sarcină precisă și temporară permite utilizarea muncii temporare, în acest sens legea interzicând expres angajatorilor înlocuirea salariaților greviști cu salariați temporari (a se vedea *infra*, Comentariul la art. 93). A fost remarcat și un alt caz în care înlocuirea salariaților proprii cu salariați temporari nu este posibilă – de data aceasta din motive raționale și obiective – situația salariaților ale căror contracte de muncă sunt suspendate pe motiv de carantină [art. 50 lit. c) C. mun.].[... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Utilizatorul poate apela la munca unui salariat temporar numai pentru executarea unei sarcini precise care trebuie să aibă un caracter temporar. Astfel, pe lângă precizarea misiunii, este necesar să fie stabilită și durata misiunii în care salariatul temporar va lucra pentru utilizatorul beneficiar, față de care salariatul temporar este subordonat.

Utilizatorul nu poate apela la serviciile unui salariat temporar dacă urmărește să înlocuiască un alt salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă. Față de dispozițiile expres și limitativ prevăzute de Codul muncii, utilizatorul poate, în schimb, să apeleze la un salariat temporar pentru înlocuirea unui salariat al său al cărui contract individual de muncă a fost suspendat din orice alte cauze.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 90

(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.

(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

1.

Prin raportare la necesitatea îndeplinirii principiului flexi-securității în raporturile de muncă, ce presupune inclusiv flexibilizarea condițiilor de prestare a muncii prin agent de muncă temporară, precum și prin raportare la faptul că Directiva nr. 2008/104/CE nu stabilește o limită de timp în această materie, legiuitorul român a dublat termenul maxim – de la 12 la 24 de luni – pentru care poate fi stabilită misiunea de muncă temporară.

În prezent durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive – față de o singură dată, cum se reglementa anterior Legii nr. 40/2011 – care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu pot conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni (față de 18 luni, cum se reglementa anterior Legii nr. 40/2011).

Din perspectivă temporară nu există nicio deosebire între prestarea muncii prin AMT și CDD, ambele vizând tot un termen de maxim 36 de luni.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Durata pentru care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului nu poate fi mai mare de 24 de luni sau, dacă se apelează la perioade succesive, de 36 de luni.

Durata misiunii temporare nu coincide neapărat cu durata contractului individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară. Astfel că, dacă durata misiunii este mai mică decât durata contractului de muncă, nu va interveni încetarea de drept a contractului de muncă prin încheierea misiunii, ci își va continua efectele potrivit duratei pentru care a fost încheiat²³⁴.

În schimb, prelungirea duratei misiunii de muncă temporară impune încheierea unui act adițional la contractul de muncă temporară încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară.

Contractul de muncă temporară nu poate fi prelungit peste durata de 36 de luni în cazul în care durata necesară finalizării unui proiect, program sau a unei lucrări a utilizatorului ar depăși cele 36 de luni, deoarece nu există o dispoziție expres prevăzută de lege, așa cum este cazul stabilirii duratei maxime a contractului individual de muncă pe durată determinată. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul limitează durata misiunii de muncă temporară. Evident că, fiind temporară, durata trebuie limitată; ea nu poate fi nedeterminată.

Regula este maxim 24 de luni. Excepția constă în aceea că această durată poate fi prelungită, succesiv, cu încă 12 luni, fără să se depășească 36 de luni.

Alin. (3) dă satisfacție *libertății părților* contractuale de a stabili ele prin acordul lor condițiile de prelungire a misiunii de muncă temporară.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Utilizatorul poate folosi în activitatea sa salariați temporari doar pentru îndeplinirea unor sarcini precise și cu caracter temporar. Sunt condiții instituite în mod cumulativ; nu este suficient așadar să se stabilească o sarcină precisă, ci caracterul temporar al acesteia este de asemenea obligatoriu. Este de subliniat similitudinea dintre cazurile în care este permis angajatorului să apeleze la un agent de muncă temporară și cele în care îi este permis să apeleze la contracte de muncă pe durată determinată, similitudine normală de vreme ce contractul de muncă temporară face parte din categoria contractelor pe durată determinată.

Nu orice sarcină precisă și temporară permite utilizarea muncii temporare, în acest sens legea interzicând expres angajatorilor înlocuirea salariaților greviști cu salariați temporari (a se vedea *infra*, Comentariul la art. 93). A fost remarcat și un alt caz în care înlocuirea salariaților proprii cu salariați temporari nu este posibilă – de data aceasta din motive raționale și obiective – situația salariaților ale căror contracte de muncă sunt suspendate pe motiv de carantină [art. 50 lit. c) C. mun.]. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Durata pentru care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului nu poate fi mai mare de 24 de luni sau, dacă se apelează la perioade succesive, de 36 de luni.

Durata misiunii temporare nu coincide neapărat cu durata contractului individual de muncă încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară. Astfel că, dacă durata misiunii este mai mică decât durata contractului de muncă, nu va interveni încetarea de drept a contractului de muncă prin încheierea misiunii, ci își va continua efectele potrivit duratei pentru care a fost încheiat⁵¹⁶.

În schimb, prelungirea duratei misiunii de muncă temporară impune încheierea unui act adițional la contractul de muncă temporară încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară.

Contractul de muncă temporară nu poate fi prelungit peste durata de 36 de luni în cazul în care durata necesară finalizării unui proiect, program sau a unei lucrări a utilizatorului ar depăși cele 36 de luni, deoarece nu există o dispoziție expres prevăzută de lege, așa cum este cazul stabilirii duratei maxime a contractului individual de muncă pe durată determinată. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **Art. 91**

(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

▣ **(2)** Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:

a) durata misiunii;

b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;

c) condițiile concrete de muncă;

d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;

f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;

g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

1.

Contractul de punere la dispoziție este, ca natură juridică, un contract civil (de prestări de servicii) – consensual, comutativ, oneros, bilateral, cu executare succesivă. (G. Coman, L. Georgescu, *Contractul de punere la dispoziție*, RRDM nr. 4/2007, p 49-72)

2.

În doctrină⁸¹ se aprecia că, fiind o varietate a contractului de comision, se aplică în completare art. 2044 alin. (2) din noul Cod civil, potrivit căruia, dacă prin lege (este cazul Codului muncii) nu se prevede altfel, forma scrisă este necesară numai pentru dovada contractului. Așa fiind, cum art. 91 alin. (1) din Codul muncii nu prevede că forma scrisă a contractului de punere la dispoziție ar fi cerută *ad validitatem*, rezultă că această formă este necesară doar *ad probationem*.

În ceea ce ne privește apreciem că în situația contractului de muncă temporară nu suntem în fața unei variațiuni a contractului de comision (contract specific de drept civil), ci suntem în fața unui tip de contract specific relațiilor de muncă, reglementat prin norme specifice de dreptul muncii și avem în vedere directiva europeană, astfel încât este imposibil de argumentat că ar fi o variațiune a contractului de comision din moment ce nu își are sursa de inspirație în dreptul civil român, ci în dreptul muncii european. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Contractul de punere la dispoziție se încheie între beneficiarul-utilizator și agentul de muncă temporară și are caracterul unui contract de prestări servicii în baza căruia agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului unul sau mai mulți salariați pe durată determinată, în schimbul unui comision.

Forma scrisă a contractului de punere la dispoziție este o condiție pentru probarea raporturilor stabilite între utilizator și agentul de muncă temporară, această formă fiind necesară *ad probationem*, iar nu *ad validitatem*.

Deși contractul de punere la dispoziție nu este opozabil salariatului temporar, unele elemente din cadrul acestuia se vor regăsi în contractul de muncă temporară încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, cum ar fi caracteristicile specifice postului, locul executării misiunii, programul de muncă, condițiile concrete de muncă, remunerația și orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar. Practic, aceste elemente care se regăsesc în contractul de punere la dispoziție formează obiectul informării prealabile a salariatului temporar, iar unele dintre acestea vor fi obligatoriu cuprinse în contractul de muncă temporară. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Prin dispozițiile de mai sus este reglementat *contractul de punere la dispoziție* – având o natură civilă – ce se încheie între agentul de muncă temporară și utilizator și îi prevede conținutul.

El trebuie încheiat în scris. Are natura unui contract de prestări servicii, iar obiectul constă în punerea la dispoziție a salariatului de care utilizatorul are nevoie.

Conținutul contractului în discuție este strict reglementat de alin. (2).

Prin *termenul misiunii*, trebuie să aibă în vedere durata pentru care se apelează la salariatul temporar.

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. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Între agentul de muncă temporară și utilizator se încheie un contract de punere la dispoziție, contract civil aparținând categoriei contractelor între profesioniști, încheiat în formă scrisă (*ad probationem*) și care trebuie să cuprindă toate elementele impuse de lege, elemente care fixează limite clare pentru cadrul prestării muncii.

Normele civile constituie dreptul aplicabil în cazul contractului de punere la dispoziție, cu excepția derogărilor

instituite de prevederile specifice din Codul muncii și legislația conexasă.

2.

În practică între agentul de muncă temporară și utilizator se încheie un contract cadru ce stabilește condițiile generale ale relației contractuale (în mod deosebit cele referitoare la prețul contractului, la angajarea răspunderii părților și la cauzele de încetare a contractului civil); ulterior, pentru fiecare salariat temporar pus la dispoziție se încheie un contract subsecvent ce conține elementele impuse de art. 91 alin. (2) din Cod. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Contractul de punere la dispoziție se încheie între beneficiarul-utilizator și agentul de muncă temporară și are caracterul unui contract de prestări servicii în baza căruia agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului unul sau mai mulți salariați pe durată determinată, în schimbul unui comision.

Forma scrisă a contractului de punere la dispoziție este o condiție pentru probarea raporturilor stabilite între utilizator și agentul de muncă temporară, această formă fiind necesară *ad probationem*, iar nu *ad validitatem*.

Deși contractul de punere la dispoziție nu este opozabil salariatului temporar, unele elemente din cadrul acestuia se vor regăsi în contractul de muncă temporară încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, cum ar fi caracteristicile specifice postului, locul executării misiunii, programul de muncă, condițiile concrete de muncă, remunerația și orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar. Practic, aceste elemente care se regăsesc în contractul de punere la dispoziție formează obiectul informării prealabile a salariatului temporar, iar unele dintre acestea vor fi obligatoriu cuprinse în contractul de muncă temporară. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 92

(1) Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

(3) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

(4) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.

 (la data 25-ian-2015 Art. 92, alin. (2) din titlul II, capitolul VII completat de Art. I, punctul 3. din **Legea 12/2015**)

1.

Salariatul temporar are dreptul să beneficieze de acces la servicii și facilități (acces la cantină, sală de sport etc.), nu și la condițiile de muncă, care presupun alte elemente decât servicii și facilități.

Al doilea alineat al acestui articol reglementează obligația dotării cu echipament individual de protecție și de muncă.

Regula o constituie faptul că această obligație cade în sarcina utilizatorului, însă prin contractul de punere la dispoziție se poate reglementa că această obligație incumbă și agentului de muncă temporară.

Altfel spus, ori de câte ori utilizatorul și agentul de muncă nu reglementează prin contractul de punere la dispoziție cui incumbă obligația asigurării echipamentului individual de protecție și de muncă, aceasta incumbă utilizatorului.

Principiul egalității de tratament își găsește aplicarea în dispozițiile articolului 92 după completarea adusă de Legea nr. 12/2015 cu două noi alineate (3) și (4). Prin voința legiuitorului se asigură astfel egalitatea în privința salarizării dintre salariați temporari (angajați ai agentului de muncă temporară) și salariații proprii ai utilizatorului. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Prin aceste dispoziții se urmărește protejarea salariaților temporari prin raportare la salariații încadrați la beneficiarul-utilizator. Având la bază principiul *pentru muncă egală, remunerație egală*, Codul muncii stabilește că salariatul temporar va beneficia, pe lângă același salariu pe care îl primește salariatul utilizatorului, și de toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator salariaților acestuia (condiții de transport, de cazare, de repartizare a programului de lucru, de acces la anumite facilități și altele). Ca regulă²³⁵, utilizatorul va avea și obligația de a asigura salariatului temporar dotarea cu toate echipamentele de protecție și de muncă, cu excepția cazului în care această obligație a fost stabilită în sarcina agentului de muncă temporară, în baza contractului de punere la dispoziție. Această obligație derivă din faptul că, pe întreaga perioadă a misiunii, chiar dacă salariatul temporar este angajat al agentului de muncă temporară, salariatul va lucra sub conducerea și supravegherea utilizatorului în vederea executării unor sarcini precise stabilite de către acesta. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul proclamă egalitatea dintre salariații temporari și cei ai utilizatorului în ceea ce privește accesul la serviciile și facilitățile acordate de utilizator.

Este, totodată, firesc ca salariații temporari să fie dotați cu echipamentele individuale de protecție și de muncă, având în vedere natura activității pe care o desfășoară.

Privind aceste echipamente, regula este că ele se pun la dispoziție de către utilizator, ceea ce este firesc de vreme ce munca este prestată de către salariat la sediul sau punctele de lucru ale acestuia și în favoarea lui. Numai ca excepție dotarea cu astfel de echipamente este în sarcina agentului de muncă temporară dacă o atare stipulație există înscrisă în contractul de punere la dispoziție.

Dispozițiile alin. (3) și (4) sunt menite să asigure egalitatea dintre salariații agentului de muncă temporară și salariații proprii ai utilizatorului. Privind aceste dispoziții, Curtea Constituțională a reținut: *„conținutul normativ al textului criticat – potrivit căruia salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu trebuie să fie inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar – nu reprezintă altceva decât reglementarea principiului egalității de tratament referitoare la salarizare, ceea ce răspunde și obiectivului Directivei 2008/104/CE, așa cum este prevăzut la art. 2 al acesteia, și anume asigurarea protecției lucrătorilor temporari și îmbunătățirea calității muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la art. 5³⁴⁴”*. Curtea a mai reținut că nu există diferență de conținut între termenii de *salariu* – prevăzut de legea noastră și cel de *remunerație* – prevăzut de norma europeană. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Deși între salariatul temporar (prestatorul muncii) și utilizator (beneficiarul direct al muncii prestate) nu se stabilește niciun raport juridic contractual, totuși există un raport între aceștia, care are un conținut prevăzut de lege. Mai exact, salariații temporari au dreptul la egalitate de tratament în raport cu salariații utilizatorului. Această egalitate de tratament stabilită de art. 92 C. mun. implică trei coordonate: accesul salariaților temporari la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator propriilor salariați; asigurarea de către utilizator a dotării salariaților temporari cu echipamente individuale de protecție și de muncă (sub rezerva unor dispoziții contrare cuprinse în contractul de punere la dispoziție); asigurarea pentru salariatul temporar a unui salariu nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

Accesul la servicii și facilități poate implica, spre exemplu, accesul la vestiarele, cantina, spațiile de recreere pentru salariați, terenurile de sport, grupurile sanitare ale utilizatorului, dar și la alimentația pusă la dispoziție gratuit propriilor salariați ai utilizatorului: cafea, ceai, apă potabilă, fructe. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Prin aceste dispoziții se urmărește protejarea salariaților temporari prin raportare la salariații încadrați la beneficiarul-utilizator. Având la bază principiul *pentru muncă egală, remunerație egală*, Codul muncii stabilește că salariatul temporar va beneficia, pe lângă același salariu pe care îl primește salariatul utilizatorului, și de toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator salariaților acestuia (condiții de transport, de cazare, de repartizare a programului de lucru, de acces la anumite facilități și altele). Ca regulă⁵¹⁷, utilizatorul va avea și obligația de a asigura salariatului temporar dotarea cu toate echipamentele de protecție și de muncă, cu excepția cazului în care această obligație a fost stabilită în

sarcina agentului de muncă temporară, în baza contractului de punere la dispoziție. Această obligație derivă din faptul că, pe întreaga perioadă a misiunii, chiar dacă salariatul temporar este angajat al agentului de muncă temporară, salariatul va lucra sub conducerea și supravegherea utilizatorului în vederea executării unor sarcini precise stabilite de către acesta... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 93

Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

1.

Istoria relațiilor de muncă a demonstrat că angajarea altor persoane în locul salariaților aflați în grevă lipsește practic de forță revendicările salariaților, ceea ce creează un dezechilibru social major, salariații greviști fiind lipsiți de orice mijloc de apărare a drepturilor și intereselor lor legitime.

În această idee legiuitorul interzice orice modalitate prin care salariații greviști ar putea fi înlocuiți de alți salariați pe durata exercitării grevei.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Această interdicție este o preluare a dispozițiilor Legii nr. 62/2011 a dialogului social, care stabilesc că angajatorul „nu poate încadra alți angajați care să-i înlocuiască pe cei aflați în grevă”.

Prin această interdicție se asigură, practic, respectarea dreptului salariaților de a participa la grevă, în condițiile legii.

În orice alte situații de suspendare a contractului individual de muncă al salariatului încadrat la utilizator se poate apela la serviciile unui salariat temporar pus la dispoziție de către un agent de muncă temporară.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Articolul 93 statornește interdicția apelării la salariații temporari pentru a-i înlocui pe cei ai utilizatorului care participă la grevă. Asemănător și art. 194 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011 interzice conducerii unității „să încadreze alți angajați care să-i înlocuiască pe cei aflați în grevă”.

Se garantează astfel un drept important al salariaților, un instrument de acțiune al sindicatelor pentru satisfacerea revendicărilor lor.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

A se vedea *supra* Comentariul de la art. 89-90.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Această interdicție este o preluare a dispozițiilor Legii nr. 62/2011 a dialogului social, care stabilesc că angajatorul „nu poate încadra alți angajați care să-i înlocuiască pe cei aflați în grevă”.

Prin această interdicție se asigură, practic, respectarea dreptului salariaților de a participa la grevă, în condițiile legii.

În orice alte situații de suspendare a contractului individual de muncă al salariatului încadrat la utilizator se poate apela la serviciile unui salariat temporar pus la dispoziție de către un agent de muncă temporară.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 94

(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.

(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

1.

Noul regim juridic al muncii prin agent de muncă temporară în RRDM nr. 8/2011. p. 54-63 a contractului individual de muncă pe durată determinată, reglementată legal, pentru prima dată prin actualul Cod al muncii, o constituie contractul de muncă încheiat în scris pe o anumită durată (a unei misiuni) între un salariat – calificat sau necalificat – și un agent de muncă temporară (societate comercială) – Contrar modului de reglementare a altor instituții juridice (contractul colectiv de muncă, contractul de ucenicie la locul de muncă), Codul reglementează în extenso acest contract (art. 88-102). (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 497)

2.

Este, așadar, un contract încheiat *pro causa*, respectiv pentru realizarea unei anumite misiuni determinate în mod precis (ori a unui tip de misiuni). (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 498)

3.

Pe durata fiecărei misiuni coexistă două contracte de muncă între aceleași părți (salariatul și agentul de muncă temporară) – unul pe durată nedeterminată și celălalt pe durată determinată. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 499).

[... citește mai departe \(1-5\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Contractul de muncă temporară are ca obiect prestarea muncii de către salariatul temporar pentru un utilizator pe durata uneia sau mai multor misiuni, în schimbul unei remunerații plătite de către agentul de muncă temporară²³⁶.

Contractul va fi încheiat, sub sancțiunea nulității, în formă scrisă și, pe lângă elementele obligatorii stabilite pentru orice alt contract individual de muncă, trebuie să cuprindă și:

- condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, precum și cele referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea, condițiile de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului care sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul definește contractul de muncă temporară, îi precizează forma, precum și conținutul.

El este un contract individual de muncă, încheiat pe durată determinată (pentru o misiune sau mai multe).

Părțile sale sunt agentul de muncă temporară (angajatorul) și salariatul temporar, adică cel încadrat pe durată determinată (nu definitiv).

Conținutul contractului de muncă temporară este specific; în afară de clauzele comune oricărui contract individual de muncă, el cuprinde elemente suplimentare, care îi conferă particularitățile: *misiunea*, adică de ce se apelează la salariatul temporar, de ce acesta este necesar; *utilizatorul* (beneficiarul muncii, noul angajator al celui salariat etc.); *remunerarea* (salariul) lucrătorului. De precizat că acest salariu trebuie negociat de părțile contractului, dar în privința lui trebuie să-și dea acordul și utilizatorul (de vreme ce el se înscrie și în contractul de punere la dispoziție).

Având în vedere acest conținut specific, este prevăzută necesitatea formei scrise a contractului; în lipsa înscrisului, el nu poate fi calificat ca un contract de muncă temporară³⁴⁵.

[... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

(de regulă), pentru mai multe misiuni de muncă temporară (fără a se depăși însă termenul de 36 de luni), pe durată nedeterminată (practic, pe durata unei misiuni, salariatul aflându-se în cumul la agentul de muncă temporară). În acest ultim caz, în perioada dintre două misiuni de muncă temporară salariatul se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

Contractul de muncă temporară trebuie să cuprindă elementele obligatorii pentru orice contract individual de muncă [cele prevăzute la art. 17 alin. (3) și la art. 18 alin. (1) C. mun.: identitatea părților, locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, sediul angajatorului, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului, criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului, riscurile specifice postului, data de la care contractul urmează să își producă efectele, durata contractului, durata concediului de odihnă, condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia, salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul, durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă, durata perioadei de probă, și, acolo unde este cazul, durata perioadei de

muncă ce urmează să fie prestată în străinătate, moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată, prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate, condițiile de climă, reglementările principale din legislația muncii din acea țară, obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală, condițiile de repatriere a salariatului]. La acestea se adaugă elementele prevăzute de art. 94 alin. (2) C. mun. [... citește mai departe \(1-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Contractul de muncă temporară are ca obiect prestarea muncii de către salariatul temporar pentru un utilizator pe durata uneia sau mai multor misiuni, în schimbul unei remunerații plătite de către agentul de muncă temporară⁵¹⁸.

Contractul va fi încheiat, sub sancțiunea nulității, în formă scrisă și, pe lângă elementele obligatorii stabilite pentru orice alt contract individual de muncă, trebuie să cuprindă și:

- condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, precum și cele referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea, condițiile de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului care sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐Art. 95

(1)Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. (2).

(2)Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată, situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

(3)Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 94 alin. (2).

(4)Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

1.

Prin cerința legală care impune ca salariatul să se afle la dispoziția agentului de muncă temporară, trebuie să se înțeleagă în concordanță cu acordul dintre părți: fie prezența în incinta unității (întregul program de lucru sau numai o parte a acestuia); fie prezența la domiciliu (la fel, pe întreaga durată a programului de lucru sau numai o parte a acestuia) spre a putea fi convocat și a se prezenta operativ la unitate. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 499)

2.

Nimic nu se opune ca, între misiuni, urmare a consensului părților prin contractul de muncă pe durată nedeterminată, salariatul să lucreze, în orice formă admisă de Codul muncii, pentru agentul de muncă temporară și, firește, să primească salariu. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 499)

3.

Aspecte teoretice

Trebuie făcută distincția dintre CMT și CDN. Astfel, între agentul de muncă temporară și salariat se poate încheia un contract individual de muncă pe durată nedeterminată (CDN). [... citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Contractul individual de muncă temporară care se încheie între agentul de muncă temporară și salariatul temporar poate avea durată determinată (maximum 24 luni, care poate fi prelungită până la 36 de luni) sau nedeterminată. Durata determinată a contractului de muncă temporară poate fi stabilită fie în funcție de misiunea sau misiunile de muncă temporară pe care le are în vedere agentul de muncă temporară, fie independent de aceste misiuni sau eventuale misiuni, însă cu respectarea duratei maxime legale prevăzute pentru contractul de muncă cu durată determinată.

În baza acestui contract, salariatul temporar se va afla la dispoziția agentului de muncă temporară pentru

desfășurarea unei misiuni sau a mai multor misiuni pentru un utilizator sau mai mulți utilizatori. Având în vedere obiectul specific de activitate al agentului de muncă temporară, pe durata dintre două misiuni salariatul temporar nu va presta muncă pentru/la agentul de muncă temporară, fiind exclusiv la dispoziția acestuia din urmă.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Așadar, un contract individual de muncă temporară se poate încheia nu numai pentru o singură misiune, ci și pentru mai multe, dar cu respectarea termenului maxim prevăzut de art. 90 alin. (1), și anume de 24 de luni și chiar până la 36 de luni [art. 90 alin. (2)].

O modificare importantă adusă art. 95 prin Legea nr. 40/2011 privește posibilitatea încheierii și a unui contract de muncă pe durată nedeterminată între agentul de muncă temporară și salariatul temporar. Este o aplicare a normelor Directivei nr. 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, care menționează durata nedeterminată a contractului individual de muncă încheiat cu agentul de muncă temporară, acesta fiind forma generală a raportului de muncă [pct. 15 din Preambul și art. 5 alin. (2)].

Așadar, este posibil ca între aceleași părți să fie încheiate două contracte individuale de muncă: unul temporar pentru fiecare misiune; altul pe durată nedeterminată, ce își produce efectele între două misiuni.[... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

(de regulă), pentru mai multe misiuni de muncă temporară (fără a se depăși însă termenul de 36 de luni), pe durată nedeterminată (practic, pe durata unei misiuni, salariatul aflându-se în cumul la agentul de muncă temporară). În acest ultim caz, în perioada dintre două misiuni de muncă temporară salariatul se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

Contractul de muncă temporară trebuie să cuprindă elementele obligatorii pentru orice contract individual de muncă [cele prevăzute la art. 17 alin. (3) și la art. 18 alin. (1) C. mun.: identitatea părților, locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, sediul angajatorului, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului, criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului, riscurile specifice postului, data de la care contractul urmează să își producă efectele, durata contractului, durata concediului de odihnă, condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia, salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul, durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă, durata perioadei de probă, și, acolo unde este cazul, durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate, moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată, prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate, condițiile de climă, reglementările principale din legislația muncii din acea țară, obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală, condițiile de repatriere a salariatului]. La acestea se adaugă elementele prevăzute de art. 94 alin. (2) C. mun.[... citește mai departe \(1-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Contractul individual de muncă temporară care se încheie între agentul de muncă temporară și salariatul temporar poate avea durată determinată (maximum 24 luni, care poate fi prelungită până la 36 de luni) sau nedeterminată. Durata determinată a contractului de muncă temporară poate fi stabilită fie în funcție de misiunea sau misiunile de muncă temporară pe care le are în vedere agentul de muncă temporară, fie independent de aceste misiuni sau eventuale misiuni, însă cu respectarea duratei maxime legale prevăzute pentru contractul de muncă cu durată determinată.

În baza acestui contract, salariatul temporar se va afla la dispoziția agentului de muncă temporară pentru desfășurarea unei misiuni sau a mai multor misiuni pentru un utilizator sau mai mulți utilizatori.

Având în vedere obiectul specific de activitate al agentului de muncă temporară, pe durata dintre două misiuni salariatul temporar nu va presta muncă pentru/la agentul de muncă temporară, fiind exclusiv la dispoziția acestuia din urmă.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 96

(1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

(4) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(5) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (4) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.

1.

Salariul celui încadrat temporar are un caracter variabil – de la o misiune la alta. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 501)

2.

Ar fi fost însă preferabil ca, prin derogare de la normele și principiile de drept civil, Codul muncii să fi reglementat expres răspunderea patrimonială a salariatului direct către utilizator, întrucât, în realitate, salariatul în cauză prestează munca exclusiv în interesul utilizatorului, de regulă, la sediul său și, astfel, de fapt, utilizatorul (iar nu agentul de muncă temporară) este singurul în măsură să-i dea salariatului îndrumări referitoare la îndeplinirea misiunii, să îl supravegheze efectiv și să îl controleze în orice moment. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 502)

3.

Salarizarea

Față de dispozițiile Directivei europene, normele interne sunt net defavorabile salariatului, transpunerea în ordinea juridică internă fiind insuficientă. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Părți ale contractului de muncă temporară sunt salariatul temporar și agentul de muncă temporară, astfel că, firesc, salariul va fi achitat de către acesta din urmă, așa cum a fost stabilit prin negociere directă între cele două părți. De asemenea, agentul de muncă temporară are obligația de a calcula, reține și plăti toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului.

Formularea textului de lege este defectuoasă, deoarece poate crea confuzii între durata misiunii și durata contractului de muncă temporară încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară. Obligația de plată a salariului este pe toată durata contractului de muncă temporară, și nu doar pe durata misiunii, în condițiile în care acest tip de contract poate fi încheiat pe o durată mai mare decât durata misiunii stabilită și care decurge din contractul de punere la dispoziție. Mai mult decât atât, contractul de muncă temporară poate fi încheiat și pe durată nedeterminată. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Deși prestează munca pentru utilizator, totuși angajatul temporar beneficiază de salariu plătit de agentul de muncă temporară (angajatorul său) care, evident, urmează să rețină și să vireze impozitele și contribuțiile legale.

Este logic ca salariul să fie stabilit prin negocierea celor două părți și să fie respectată interdicția prevăzută de art. 164 alin. (2) C. m., conform căruia „angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.”

Referindu-se la modificările aduse de alin. (2) al art. 96, Curtea Constituțională a reținut (dec. nr. 383/2011) că prin aceste modificări „garanția legală pe care o avea salariatul temporar de a fi remunerat pentru fiecare misiune cu un salariu ce nu putea fi inferior celui pe care îl primea salariatul utilizatorului, care presta aceeași muncă sau una similară, este înlocuită cu garanția unui salariu minim brut pe țară garantat în plată. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

(de regulă), pentru mai multe misiuni de muncă temporară (fără a se depăși însă termenul de 36 de luni), pe durată nedeterminată (practic, pe durata unei misiuni, salariatul aflându-se în cumul la agentul de muncă temporară). În acest ultim caz, în perioada dintre două misiuni de muncă temporară salariatul se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

Contractul de muncă temporară trebuie să cuprindă elementele obligatorii pentru orice contract individual de muncă [cele prevăzute la art. 17 alin. (3) și la art. 18 alin. (1) C. mun.: identitatea părților, locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, sediul angajatorului, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului, criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului, riscurile specifice postului, data de la care contractul urmează să își producă efectele, durata contractului, durata concediului de odihnă, condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia, salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul, durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă, durata perioadei de probă, și, acolo unde este cazul, durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate, moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată, prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate, condițiile de climă, reglementările principale din legislația muncii din acea țară, obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală, condițiile de repatriere a salariatului]. La acestea se adaugă elementele prevăzute de art. 94 alin. (2) C. mun. [... citește mai departe \(1-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Părți ale contractului de muncă temporară sunt salariatul temporar și agentul de muncă temporară, astfel că, firesc, salariul va fi achitat de către acesta din urmă, așa cum a fost stabilit prin negociere directă între cele două părți. De asemenea, agentul de muncă temporară are obligația de a calcula, reține și plăti toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului.

Formularea textului de lege este defectuoasă, deoarece poate crea confuzii între durata misiunii și durata contractului de muncă temporară încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară. Obligația de plată a salariului este pe toată durata contractului de muncă temporară, și nu doar pe durata misiunii, în condițiile în care acest tip de contract poate fi încheiat pe o durată mai mare decât durata misiunii stabilită și care decurge din contractul de punere la dispoziție. Mai mult decât atât, contractul de muncă temporară poate fi încheiat și pe durată nedeterminată. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 97

Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

- a)** două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- b)** 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;
- c)** 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- d)** 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;
- e)** 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

1.

Atunci când contractul de muncă temporară se încheie pentru o singură misiune (ori pentru misiuni identice sau asemănătoare) se poate stabili o singură perioadă de probă. Dacă misiunile sunt diferite între ele, se pot stabili mai multe perioade de probă. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 501)

2.

Dispozițiile art. 31 și urm. din Codul muncii privind perioada de probă sunt aplicabile în totalitate și în situația CMT.

Perioada de probă nu este obligatorie și este negociabilă. Altfel spus, doar utilizatorul, și nu angajatorul – agentul de muncă temporară – este cel care decide dacă salariatul va avea perioadă de probă sau nu. De asemenea, perioada de probă este negociabilă, în sensul că salariatul și utilizatorul au posibilitatea să negocieze perioada de probă, evident în interiorul termenelor stabilite de lege.

După cum precizăm, la finalul misiunii nu există posibilitatea prelungirii printr-un act adițional, ci se încheie un nou CMT. Și în această situație, dacă părțile doresc, se pot prevedea perioade de probă. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Perioada de probă se stabilește, de comun acord, prin contractul de muncă temporară care se încheie între agentul de muncă temporară și salariat. Din modul de redactare a textului reiese faptul că perioada de probă este instituită pentru realizarea unei singure misiuni. Dacă salariatul urmează să își desfășoare activitatea în cadrul mai multor misiuni (deci în baza mai multor contracte de muncă temporară sau mai multor acte adiționale) se va institui o perioadă de probă corespunzătoare fiecărei misiuni.

Aceste dispoziții se completează cu reglementările Codului muncii referitoare la scopul perioadei de probă (verificarea aptitudinilor salariatului), precum și cele referitoare la încetarea, fără preaviz, a contractului individual de muncă printr-o notificare scrisă. Având în vedere că perioada de probă are ca scop verificarea aptitudinilor salariatului în îndeplinirea misiunii la utilizator, această perioadă începe să curgă de la data începerii misiunii, și nu de la momentul încheierii contractului de muncă temporară, deoarece de la momentul încheierii acestui contract și până la momentul începerii misiunii este posibil să treacă o perioadă de timp. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Perioada de probă este, așadar, posibilă și în cazul contractului de muncă temporară. În mod logic, ea este mult mai redusă decât cea prevăzută de art. 31 C. m.; (care privește contractul individual de muncă pe durată nedeterminată), precum și față de cea stabilită la art. 85 (referitoare la contractul individual de muncă pe durată determinată). Prin urmare, perioada de probă este instituită pe zile lucrătoare, așa cum este stabilită și în cazul contractelor pe durată determinată (art. 85), diferit de reglementarea de la art. 31, care, ca regulă, se referă la zile calendaristice.

Observăm din text că este vorba de o „perioadă de probă pentru realizarea misiunii”. Se poate trage de aici o dublă concluzie:

– *prima* – perioada de probă privește contractul de muncă temporară și deci este instituită unicitatea perioadei de probă;

– *a doua* – perioada de probă este instituită pentru realizarea unei singure misiuni; deci atunci când contractul de muncă temporară s-a încheiat pentru mai multe misiuni, există mai multe perioade de probă, fiecare corespunzătoare unei misiuni. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Duratele maxime ale perioadei de probă sunt stabilite de lege în funcție de durata contractului de muncă temporară, așadar sunt aplicabile doar în cazul contractului dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară încheiat pe durată determinată. Distincția între durata maximă a perioadei de probă în cazul salariaților ce ocupă funcții de conducere și a celor ce ocupă funcții de execuție intervine doar în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o durată mai mare de 6 luni, în celelalte cazuri limita maximă este aplicabilă în egală măsură ambelor categorii de salariați.

2.

În situația în care contractul de muncă temporară se încheie pentru o singură misiune sau pentru mai multe misiuni identice ori asemănătoare la același utilizator, se va stabili o singură perioadă de probă; în cazul unor misiuni diferite între ele se pot stabili mai multe perioade de probă.

Menționăm că în cazul în care contractul de muncă dintre salariatul temporar și agentul de muncă temporară este încheiat pe o perioadă nedeterminată atunci devin aplicabile termenele prevăzute de art. 31 C. mun. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Perioada de probă se stabilește, de comun acord, prin contractul de muncă temporară care se încheie între agentul de muncă temporară și salariat. Din modul de redactare a textului reiese faptul că perioada de probă

este instituită pentru realizarea unei singure misiuni. Dacă salariatul urmează să își desfășoare activitatea în cadrul mai multor misiuni (deci în baza mai multor contracte de muncă temporară sau mai multor acte adiționale) se va institui o perioadă de probă corespunzătoare fiecărei misiuni.

Aceste dispoziții se completează cu reglementările Codului muncii referitoare la scopul perioadei de probă (verificarea aptitudinilor salariatului), precum și cele referitoare la încetarea, fără preaviz, a contractului individual de muncă printr-o notificare scrisă. Având în vedere că perioada de probă are ca scop verificarea aptitudinilor salariatului în îndeplinirea misiunii la utilizator, această perioadă începe să curgă de la data începerii misiunii, și nu de la momentul încheierii contractului de muncă temporară, deoarece de la momentul încheierii acestui contract și până la momentul începerii misiunii este posibil să treacă o perioadă de timp. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 98

(1) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoștință și a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

1.

Răspunderea pentru sănătatea și securitatea în muncă revine utilizatorului, în conformitate cu Legea nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă.

Organizarea muncii revine în concepția clasică angajatorului, în această ecuație angajatorul clasic fiind utilizatorul. Așadar, dacă utilizatorul are dreptul să își organizeze activitatea, tot acestuia îi revine și responsabilitatea pentru sănătatea și securitatea salariaților care desfășoară activitatea în cadrul întreprinderii organizate de utilizator.

Așadar, apare firesc ca responsabilitatea privind sănătatea și securitatea muncii să revină utilizatorului. Acest articol creează însă o obligație în plus pentru utilizator, față de Legea nr. 319/2006, care prevede că în cazul accidentelor de muncă angajatorul trebuie să informeze ITM [conform art. 27 alin. (1) din Legea nr. 319/2006], în cazul muncii prin agent de muncă temporară utilizatorului îi revine obligația de a informa și agentul de muncă temporară cu privire la orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoștință și a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol trebuie coroborat cu dispozițiile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, care stabilesc că orice eveniment referitor la sănătatea și securitatea în muncă a salariaților va fi comunicat de îndată angajatorului de către conducătorul locului de muncă sau de către orice altă persoană care are cunoștință de producerea acestuia. La rândul său, angajatorul are obligația să comunice de îndată evenimentele, pe de o parte, inspectoratului teritorial de muncă și, pe de altă parte, după caz, asigurătorului și organelor de urmărire penală.

Cum salariatul își desfășoară efectiv activitatea la utilizator, sub supravegherea și conducerea acestuia, iar legea stabilește, ca regulă, obligația în sarcina utilizatorului de a asigura dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, sunt firești dispozițiile Codului muncii referitoare la răspunderea utilizatorului pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar.

În situația în care are loc un accident de muncă sau o îmbolnăvire profesională a salariatului temporar, utilizatorul are obligația de a notifica de îndată agentul de muncă temporară pentru ca acesta din urmă, la rândul său, să raporteze instituțiilor și autorităților competente. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Prestând munca în beneficiul utilizatorului, este logic ca acesta să asigure salariatului temporar toate condițiile în scopul prevenirii accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale; se aplică întocmai dispozițiile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și alte acte normative emise în aplicarea acestei legi.

Dacă se întâmplă un astfel de eveniment, el va trebui comunicat imediat agentului de muncă temporară (în calitate sa de angajator).

O astfel de obligație rezultă și din art. 26 din Legea nr. 319/2006 care prevede că evenimentele trebuie comunicate de îndată angajatorului.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

să plătească drepturile salariale, inclusiv contribuțiile și impozitele devenite scadente și exigibile, dacă agentul de muncă temporară nu își execută aceste obligații.

2.

Utilizatorului îi revin și următoarele obligații: să informeze salariații temporari cu privire la toate locurile de muncă vacante existente, în vederea asigurării egalității de șanse cu ceilalți angajați care au contract individual de muncă pe durată nedeterminată, pentru obținerea unui loc de muncă permanent (prin afișarea unui anunț general într-un loc accesibil tuturor salariaților) – fără însă a exista un drept de prioritate al acestora în raport de alți candidați; să asigure salariatului temporar accesul la cursurile de pregătire profesională pe care le organizează pentru salariații săi; să pună la dispoziția reprezentanților salariaților informațiile cu privire la utilizarea salariaților temporari, în cadrul informării generale privind ocuparea forței de muncă; să asigure salariaților temporari aceleași drepturi cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă stabilite de lege, de regulamentul intern sau de contractul colectiv de muncă aplicabil, ca și de orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului; să ofere și să prezinte informații exacte și reale privind utilizarea salariaților temporari atunci când sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților, solicită situația încadrării personalului propriu (art. 19 din H.G. nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară)... [citeste mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol trebuie coroborat cu dispozițiile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, care stabilesc că orice eveniment referitor la sănătatea și securitatea în muncă a salariaților va fi comunicat de îndată angajatorului de către conducătorul locului de muncă sau de către orice altă persoană care are cunoștință de producerea acestuia. La rândul său, angajatorul are obligația să comunice de îndată evenimentele, pe de o parte, inspectoratului teritorial de muncă și, pe de altă parte, după caz, asigurătorului și organelor de urmărire penală.

Cum salariatul își desfășoară efectiv activitatea la utilizator, sub supravegherea și conducerea acestuia, iar legea stabilește, ca regulă, obligația în sarcina utilizatorului de a asigura dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, sunt firești dispozițiile Codului muncii referitoare la răspunderea utilizatorului pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar.

În situația în care are loc un accident de muncă sau o îmbolnăvire profesională a salariatului temporar, utilizatorul are obligația de a notifica de îndată agentul de muncă temporară pentru ca acesta din urmă, la rândul său, să raporteze instituțiilor și autorităților competente... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 99

(1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă.

(2) În cazul în care utilizatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii.

1.

Formularea articolului este nefericită, deoarece nu doar la încetarea misiunii salariatul poate încheia contract individual de muncă, ci și pe parcursul desfășurării misiunii temporare se poate înceta CMT și încheia un CDN.

Expresie a libertății muncii, salariatul poate oricând să înceteze contractul de muncă cu agentul de muncă temporară și să încheie CDN cu utilizatorul. Eventualele daune interese pe care agentul de muncă temporară le-ar solicita de la utilizator apreciem că nu sunt admisibile, deoarece în această situație am fi în fața considerării individului uman ca o simplă marfă ce urmează să se vândă, respectiv cumpere.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Cum, de regulă, durata contractului de muncă temporară coincide cu durata misiunii, odată cu încetarea duratei misiunii încetează și contractul de muncă temporară încheiat între salariatul temporar și agentul de

muncă temporară, între cele două părți nemaexistând nicio obligație contractuală. Salariatul temporar devine liber să încheie un contract de muncă cu orice alt angajator, inclusiv cu utilizatorul la care a desfășurat misiunea de muncă temporară.

Salariatul temporar poate să încheie contract individual de muncă cu utilizatorul și în situația în care contractul de muncă temporară încheiat cu agentul de muncă temporară a încetat înainte de finalizarea misiunii, aceasta și deoarece legea nu distinge motivul pentru care a încetat misiunea (ca urmare a finalizării acesteia sau în cazul renunțării la aceasta de către oricare dintre părți).

Dacă prin încetarea intempestivă a contractului de muncă temporară și/sau prin încheierea unui contract individual de muncă cu utilizatorul, salariatul temporar a produs prejudicii agentului de muncă temporară, atunci se poate antrena răspunderea contractuală sau, după caz, delictuală a salariatului pentru prejudiciul produs. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul permite ca la încetarea misiunii salariatul temporar să încheie cu utilizatorul un contract individual de muncă, adică acesta să devină angajatul său. Desigur că încetarea misiunii presupune și încetarea contractului cu agentul de muncă temporară, cel în cauză pierzând calitatea de salariat temporar; drept consecință, el devine liber să intre într-un nou raport de muncă; acesta se poate stabili pe durată nedeterminată sau determinată, după caz, prin aplicarea regulii generale.

Este legal ca la stabilirea drepturilor de natură salarială (de pildă privind sporul de fidelitate) sau de altă natură (de exemplu, în ceea ce privește vechimea în specialitate necesară la promovare), să se aibă în vedere activitatea depusă de el în folosul utilizatorului pe durata misiunii.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Contractul de muncă temporară este un contract precar, reglementat ca modalitate de a încuraja ocuparea forței de muncă, de a reduce șomajul. Dezideratul general al legiuitorului este însă încurajarea încadrării în muncă pe baza contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, situația reglementată ca regulă în legislația muncii. Pentru acest motiv legiuitorul a stipulat expres posibilitatea salariatului temporar de a stabili un raport de muncă cu utilizatorul la finalizarea misiunii sale. În plus legea stabilește că în acest caz salariatul temporar va beneficia la calculul vechimii în muncă (în general sau la respectivul angajator) de luarea în considerare a duratei misiunii efectuate, indiferent de natura beneficiilor stabilite în baza respectivei vechimi. În acest mod fostul salariat temporar este considerat a fi fost salariatul unității angajatoare și pe durata misiunii temporare (anterioare încadrării sale) atunci când se i vor stabili anumite drepturi, cum ar fi: durata concediului de odihnă, acordarea unor sporuri la salariu în funcție de vechimea în unitate, acordarea unei indemnizații de încetare a contractului individual de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului etc. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Cum, de regulă, durata contractului de muncă temporară coincide cu durata misiunii, odată cu încetarea duratei misiunii încetează și contractul de muncă temporară încheiat între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, între cele două părți nemaexistând nicio obligație contractuală. Salariatul temporar devine liber să încheie un contract de muncă cu orice alt angajator, inclusiv cu utilizatorul la care a desfășurat misiunea de muncă temporară.

Salariatul temporar poate să încheie contract individual de muncă cu utilizatorul și în situația în care contractul de muncă temporară încheiat cu agentul de muncă temporară a încetat înainte de finalizarea misiunii, aceasta și deoarece legea nu distinge motivul pentru care a încetat misiunea (ca urmare a finalizării acesteia sau în cazul renunțării la aceasta de către oricare dintre părți).

Dacă prin încetarea intempestivă a contractului de muncă temporară și/sau prin încheierea unui contract individual de muncă cu utilizatorul, salariatul temporar a produs prejudicii agentului de muncă temporară, atunci se poate antrena răspunderea contractuală sau, după caz, delictuală a salariatului pentru prejudiciul produs. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 100

Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele

disciplinare, are obligația de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

1.

Acest articol este o garanție a limitării posibilității abuzului din partea angajatorului. De asemenea, acest articol confirmă faptul că și CMT este un contract individual de muncă ce se supune dispozițiilor Codului muncii, inclusiv în materia concedierilor.

Trebuie făcută diferența între renunțarea utilizatorului la salariat, care se va realiza în conformitate cu contractul intervenit între utilizator și agentul de muncă temporară, și concedierea salariatului de către agentul de muncă temporară.

Astfel, în situația în care utilizatorul a renunțat la serviciile salariatului aflat cu CMT, din motivele precizate în contractul de punere la dispoziție, dar nu din motive disciplinare, salariatul rămâne angajatul agentului de muncă temporară, acesta având obligația de a plăti salariul, până la încetarea contractului individual de muncă, fie prin ajungere la termen, fie din alte motive.

Cu privire la încetarea contractului individual de muncă din motive disciplinare, aici trebuie făcută o analiză cu privire la situația în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinară la utilizator, CMT încetând din acest motiv. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Concedierea salariatului temporar trebuie să aibă în vedere raporturile juridice stabilite între, pe de o parte, utilizator și agentul de muncă temporară (între care s-a încheiat contractul de punere la dispoziție) și, pe de altă parte, salariatul temporar și agentul de muncă temporară (între care s-a încheiat contractul de muncă temporară).

Prin prisma acestui raport triumfiar, agentul de muncă temporară are calitatea de angajator și, prin urmare, Codul muncii îi pune la îndemână mai multe proceduri de încetare a contractului individual de muncă temporară, ca și în cazul oricărui alt angajator.

Dispozițiile acestui articol urmează a fi interpretate prin coroborare cu toate celelalte dispoziții din Codul muncii referitoare la concedierea salariatului pentru motive care țin sau nu de persoana acestuia. Astfel, agentul de muncă temporară, ca angajator, poate dispune concedierea salariatului temporar pentru motive disciplinare, dacă salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, dacă se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului temporar, în cazul în care se constată necorespunderea profesională pentru locul de muncă în care este încadrat sau dacă agentul de muncă temporară se confruntă cu dificultăți economice care impun concedierea salariatului temporar. [...](#)

[citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Rezultă din textul comentat că există posibilitatea concedierii salariatului (înainte de expirarea contractului de muncă temporară):

- în primul rând, pentru motive disciplinare;
- în al doilea rând, pentru orice alte motive decât cele disciplinare, fie că țin de persoana salariatului [art. 61 lit. b)-e)], fie că nu țin de persoana lui (art. 65).

În cea de-a doua situație, conform art. 100, agentul de muncă temporară (angajatorul) trebuie să respecte reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Dar, strict juridic, o asemenea obligație poate fi respectată numai în cazul concedierii prevăzute de art. 65, precum și al celei de la art. 61, pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, sau pentru necorespundere profesională. Este imposibil să se respecte obligația în discuție în cazul arestării salariatului [art. 61 lit. b)].

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul are în vedere contractele de muncă temporară încheiate pe durată determinată, de vreme ce se referă la concedierea „înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară”. Așadar, în cazul celorlalte contracte de muncă temporară încheiate, așa cum permite legea, pe durată nedeterminată, se aplică toate prevederile Codului muncii referitoare la concediere, la fel cum acestea sunt aplicabile în cazul oricărui alt contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

2.

Precizările referitoare la concedierea pentru alte motive decât cele disciplinare și la obligația angajatorului de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de salariat pot să producă anumite confuzii. Într-o interpretare rațională, textul legal în discuție trebuie înțeles și aplicat astfel: indiferent de situațiile reglementate de Cod [art. 61 lit. a)-d) și art. 65 și urm.], adică indiferent de motivele concedierii (care țin sau nu țin de persoana salariatului) este necesară

respectarea tuturor condițiilor de fond și procedurale pentru concedierea salariaților în cauză. În fond nu există deosebiri între concedierea acestui salariat încadrat cu contract de muncă temporară și concedierea oricărui alt salariat... [citeste mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Concedierea salariatului temporar trebuie să aibă în vedere raporturile juridice stabilite între, pe de o parte, utilizator și agentul de muncă temporară (între care s-a încheiat contractul de punere la dispoziție) și, pe de altă parte, salariatul temporar și agentul de muncă temporară (între care s-a încheiat contractul de muncă temporară).

Prin prisma acestui raport triunghiular, agentul de muncă temporară are calitatea de angajator și, prin urmare, Codul muncii îi pune la îndemână mai multe proceduri de încetare a contractului individual de muncă temporară, ca și în cazul oricărui alt angajator.

Dispozițiile acestui articol urmează a fi interpretate prin coroborare cu toate celelalte dispoziții din Codul muncii referitoare la concedierea salariatului pentru motive care țin sau nu de persoana acestuia. Astfel, agentul de muncă temporară, ca angajator, poate dispune concedierea salariatului temporar pentru motive disciplinare, dacă salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, dacă se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului temporar, în cazul în care se constată necorespunderea profesională pentru locul de muncă în care este încadrat sau dacă agentul de muncă temporară se confruntă cu dificultăți economice care impun concedierea salariatului temporar... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 101**

Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

1.

CMT fiind un contract de muncă, toate dispozițiile legale și convenționale aplicabile utilizatorului sunt aplicabile și salariatului temporar.

Dispoziția din Codul muncii este doar parțial corectă și nu reflectă cu adevărat principiul egalității de tratament, deoarece în elementul esențial, și anume salarizarea, există o deosebire de tratament prevăzute de legiuitorul român, deosebire nejustificată și care vine în contradicție cu Directiva comunitară, care prevede două situații:

- fie salariatul cu CMT primește același salariu ca și ceilalți salariați ai utilizatorului,
- fie pe perioada dintre două misiuni salariatul cu CMT va fi plătit de către agentul de muncă temporară, caz în care salariul poate să fie mai mic decât al salariaților utilizatorului.

Legiuitorul român nu a preluat niciuna din aceste două dispoziții, astfel încât în această situație se realizează o discriminare fără nicio justificare obiectivă între salariați cu CMT și salariații cu CDN ai utilizatorului... [citeste mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Aceste dispoziții sunt o reconfirmare a principiului *pentru muncă egală, remunerație și beneficii egale*. Pentru realizarea comparației necesară evidențierii discriminării salariatului temporar și a respectării egalității de tratament, Codul muncii are în vedere salariații angajați la utilizator cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, cu excepția dispozițiilor contrare.

La analizarea și acordarea drepturilor mai favorabile salariaților temporari se vor avea în vedere și dispozițiile legale, regulamentele interne și contractele colective de muncă ale utilizatorului și ale agentului de muncă temporară. Aceasta, deoarece salariatul temporar își păstrează calitatea de salariat la agentul de muncă temporară și, prin analogie cu dispozițiile referitoare la drepturile salariatului detașat, vor fi avute în vedere drepturile care îi sunt mai favorabile dintre drepturile oferite de utilizator și cele oferite de agentul de muncă temporară.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Articolul 101 reprezintă o consecință a principiului nediscriminării în raporturile de muncă. Salariații

temporari sunt supuși aceluiași prevederi legale și contractuale ca și salariații utilizatorului încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată (deși contractul lor este încheiat pe durată determinată și cu un alt angajator). Prin urmare, cu toate că salariații temporari nu sunt angajați utilizatorului, ei intră sub incidența dispozițiilor contractului colectiv aplicabil salariaților acestuia. Soluția este justificată în temeiul principiului egalității de tratament (art. 5 și art. 91) și al necesității asigurării protecției salariaților (art. 6).

Dar, având în vedere că salariatul temporar este angajatul agentului de muncă temporară și că este salariat de acesta, nimic nu împiedică, dimpotrivă se impune soluția, ca el să fie supus prevederilor contractului colectiv mai favorabil aplicabil salariaților agentului de muncă temporară.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Egalitatea de tratament dintre salariații utilizatorului încadrați pe durată nedeterminată și salariații temporari ce își desfășoară activitatea în unitatea utilizatorului este asigurată și prin aplicarea, în baza prevederilor legale, a dispozițiilor legale, ale regulamentului intern și ale contractelor colective de muncă aplicabile unității utilizatoare. Se instituie de altfel și reguli derogatorii de la regimul de aplicare a art. 133 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, potrivit căruia clauzele contractelor colective de muncă produc efecte pentru toți angajații din unitate. În cazul salariaților temporari chiar dacă nu sunt încadrați în unitatea utilizatorului, într-o unitate din grupul de unități din care face parte utilizatorul sau într-o unitate din sectorul de activitate din care face parte utilizatorul, totuși li se aplică prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul unității utilizatoare sau cele ale contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unități sau sector de activitate din care face parte utilizatorul, după caz. [... citește mai departe \(-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Aceste dispoziții sunt o reconfirmare a principiului *pentru muncă egală, remunerație și beneficii egale*. Pentru realizarea comparației necesară evidențierii discriminării salariatului temporar și a respectării egalității de tratament, Codul muncii are în vedere salariații angajați la utilizator cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, cu excepția dispozițiilor contrare.

La analizarea și acordarea drepturilor mai favorabile salariaților temporari se vor avea în vedere și dispozițiile legale, regulamentele interne și contractele colective de muncă ale utilizatorului și ale agentului de muncă temporară. Aceasta, deoarece salariatul temporar își păstrează calitatea de salariat la agentul de muncă temporară și, prin analogie cu dispozițiile referitoare la drepturile salariatului detașat, vor fi avute în vedere drepturile care îi sunt mai favorabile dintre drepturile oferite de utilizator și cele oferite de agentul de muncă temporară.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 102

Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

1.

Obiectivele Directivei nr. 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară sunt enunțate în art. 2 al acesteia, și anume:

- a) asigurarea protecției lucrătorilor temporari prin aplicarea principiului egalității de tratament;
- b) recunoașterea calității de angajator agenților de muncă temporară;
- c) asigurarea unui cadru pentru utilizarea muncii temporare pentru a crea locuri de muncă și a dezvolta locuri de muncă flexibile (suple).

În măsura în care s-ar impune taxe salariaților temporari nu s-ar mai putea atinge scopurile pentru care a fost edictată, și anume: instrument în flexibilizarea forței de muncă.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru evitarea abuzurilor agenților de muncă temporară, dar și pentru respectarea scopului avut în vedere de Directiva 2008/104/CE, Codul muncii interzice solicitarea și perceperea oricărei taxe salariaților temporari pentru recrutarea acestora sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

Acest articol trebuie să aibă o interpretare extensivă, în sensul că se interzice perceperea oricărei taxe, indiferent de motivul solicitării (constituire sau verificare dosar de recrutare, taxe privind transportul la locul de muncă unde urmează a-și desfășura activitatea salariatul, rețineri din primul sau primele salarii ori alte

forme), aceasta deoarece legea îi conferă dreptul agentului de muncă temporară de a primi un comision din partea utilizatorului, în baza contractului de punere la dispoziție.

Nerespectarea acestei interdicții constituie contravenție, care se constată și se sancționează de către inspectorii teritoriali de muncă²³⁷. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În acord cu Directiva 2008/104/CE art. 102, textul are ca scop protejarea salariaților temporari de tendința unor angajatori de a percepe taxe motivat de „sprijinul” ce le este acordat în scopul „recrutării” lor sau al încheierii contractului de muncă temporară.

Dacă angajatorul nu se conformează, fapta lui constituie contravenție prevăzută și sancționată de art. 260 alin. (1) lit. o) C. m.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Încălcarea acestei interdicții de către agentul de muncă temporară se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei, potrivit art. 260 lit. o) C. mun.

Sanctiunea prevăzută de lege se numără printre cele mai dure sancțiuni contravenționale, sub aspectul cuantumului amenzi, tocmai pentru că instituția agentului de muncă temporară este menită să reducă șomajul prin sprijinirea salariaților în găsirea unui loc de muncă, fie și temporar. Or, aplicarea unei taxe în acest sens contravine ideii de sprijin avută în vedere de norma în discuție.

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pentru evitarea abuzurilor agenților de muncă temporară, dar și pentru respectarea scopului avut în vedere de Directiva 2008/104/CE, Codul muncii interzice solicitarea și perceperea oricărei taxe salariaților temporari pentru recrutarea acestora sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

Acest articol trebuie să aibă o interpretare extensivă, în sensul că se interzice perceperea oricărei taxe, indiferent de motivul solicitării (constituire sau verificare dosar de recrutare, taxe privind transportul la locul de muncă unde urmează a-și desfășura activitatea salariatul, rețineri din primul sau primele salarii ori alte forme), aceasta deoarece legea îi conferă dreptul agentului de muncă temporară de a primi un comision din partea utilizatorului, în baza contractului de punere la dispoziție.

Nerespectarea acestei interdicții constituie contravenție, care se constată și se sancționează de către inspectorii teritoriali de muncă⁵¹⁹. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **CAPITOLUL VIII: Contractul individual de muncă cu timp parțial**

☐ **Art. 103**

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

CJUE

1.

Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, în special clauza 5 punctul 2 din acesta, trebuie interpretat în sensul că nu se opune, în împrejurări precum cele din cauza principală, unei reglementări naționale în temeiul căreia angajatorul poate să dispună transformarea unui contract de muncă pe fracțiune de normă într-un contract de muncă cu normă întreagă fără acordul lucrătorului vizat. (*Cam. IIII, Hot. din 15 octombrie 2014, cauza C-221/13*)

2.

Munca pe fracțiune de normă constituie un mod specific de executare a contractului de muncă, fiind caracterizat doar prin reducerea programului normal de lucru. (*Hotărârea Bruno, parag. 72*) [... citește mai departe \(1-27\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Această varietate a contractului individual de muncă este o transpunere în legislația națională a Directivei nr. 97/81/CE privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de Uniunea

Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UCIPE), Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEIP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES).

Scopul reglementării contractului individual de muncă cu timp parțial la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene este acela de a facilita dezvoltarea „muncii pe fracțiune de normă pe bază voluntară și de a contribui la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să ia în considerare atât nevoile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor”. În sensul Acordului-cadru, „lucrător pe fracțiune de normă reprezintă un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil”. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul definește salariatul cu fracțiune de normă³⁴⁷ care reprezintă elementul definitoriu al tipului de contract în discuție.

De precizat este că se fixează doar o limită superioară a numărului de ore de lucru, sub cel de ore normale al unui salariat cu normă întreagă comparabil (care, de regulă, este de 8 ore zilnic, de 40 de ore pe săptămână și 166 sau 167 de ore, în medie, pe lună).

Observăm că durata muncii salariatului cu fracțiune de normă nu este raportată la durata zilnică, ci la durata muncii săptămânale sau lunare.

Așadar, salariatul cu fracțiune de normă trebuie să nu atingă pragul celor 40 de ore pe săptămână.

Articolul 103 nu fixează însă nicio limită minimă de timp (de pildă, 10 ore pe săptămână sau 40 de ore pe lună etc.). Rămâne la latitudinea părților să stabilească fracțiunea de normă pentru care vor încheia contractul lor (1, 2, 4 sau 6 ore/zi ori pe săptămână sau ca medie lunară etc.). Desigur că este posibil ca salariatul să preteze munca numai într-o singură zi a săptămânii ori a unei săptămâni etc., de vreme ce legea are în vedere calculul săptămânal sau ca medie lunară a numărului de ore în care se prestează munca. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul legal definește salariatul cu fracțiune de normă prin raportare la durata timpului său de muncă, respectiv care trebuie să fie o fracțiune din durata timpului de muncă, săptămânal sau ca medie lunară, al unui salariat cu normă întreagă comparabil. Acest text trebuie coroborat cu art. 112 C. mun. care stabilește că durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână pentru salariații angajați cu normă întreagă, respectiv de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani.

2.

De reținut că fracțiunea de normă se raportează la durata muncii săptămânală sau lunară a salariatului cu normă întreagă, iar nu la durata zilnică a muncii acestuia. Salariatul cu fracțiune de normă nu este obligat legal să presteze activitatea în fiecare zi, adică zi după zi.

Textul nu cuprinde o limită minimă a duratei muncii. Având în vedere faptul că actele normative se referă la salariul minim brut orar [art. 164 alin. (1)-(2) din Cod, art. 1-2 din H.G. nr. 1/2017 pentru stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată (publicată în M. Of. nr. 15 din 6 ianuarie 2017)], suntem de părere că salariatul cu fracțiune de normă trebuie să aibă o durată zilnică a muncii de cel puțin o oră. Durata maximă a fracțiunii de normă trebuie să fie sub pragul de 40 de ore pe săptămână sau ca durata medie lunară, care poate fi de maxim 176 ore (în funcție de numărul zilelor lucrătoare dintr-o lună). Fracțiunea de normă poate fi repartizată egal sau inegal, pe durata unei zile, a unor zile sau săptămâni. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Această varietate a contractului individual de muncă este o transpunere în legislația națională a Directivei nr. 97/81/CE privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UCIPE), Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEIP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES).

Scopul reglementării contractului individual de muncă cu timp parțial la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene este acela de a facilita dezvoltarea „muncii pe fracțiune de normă pe bază voluntară și de a contribui la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să ia în considerare atât nevoile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor”. În sensul Acordului-cadru, „lucrător pe fracțiune de normă reprezintă un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil”. [... citește mai departe \(-\)](#)

Art. 104

(1) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/apținuturile profesionale.

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

1.

Se poate încheia contract individual de muncă cu timp parțial atât în cazul în care durata contractului este nedeterminată, cât și în cazul soluției de excepție a contractelor pe durată determinată. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 523)

2.

Se poate încheia contractul individual de muncă cu timp parțial și de către agentul de muncă temporară cu salariatul său temporar, urmând ca, în cadrul misiunii pe care o va presta salariatul temporar la utilizator, timpul de muncă să fie mai redus decât cel specific normei întregi. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 523)

3.

Lipsa clauzei referitoare la fracțiunea de normă este de natură a înlătura posibilitatea de a se apela la existența unui contract special; practic, lipsa determinării exprese în scris a faptului că acel contract se încheie pentru o fracțiune de normă ar putea, eventual, conduce la considerarea că acel contract s-a încheiat pentru o normă întreagă. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 525) [... citește mai departe \(1-8\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Stabilirea unei durate parțiale de muncă nu afectează posibilitatea părților de încheia contractul individual de muncă pe durată determinată sau pe durată nedeterminată.

Legea impune ca orice activitate de muncă să fie prestată în temeiul unui contract individual de muncă, activitate remunerată prestată în folosul angajatorului, în cadrul unui raport de subordonare față de acesta²³⁹. Caracterul raporturilor de muncă și necesitatea protecției și securității sociale a salariatului impun forma scrisă a contractului individual de muncă cu timp parțial ca o condiție de validitate (*ad validitatem* și nu doar *ad probationem*)²⁴⁰.

Nerespectarea formei scrise a contractului individual de muncă și/sau neprecizarea în cuprinsul acestuia a timpului (parțial) de muncă, prezumă ca între părți există contract de muncă pe durată nedeterminată și/sau cu normă întreagă, respectiv cu program normal. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Contractele individuale de muncă cu timp parțial se pot încheia, deci, atât pe durată nedeterminată, cât și pe durată determinată [alin. (1)].

Forma unui astfel de contract nu poate fi decât scrisă, ceea ce reprezintă și o aplicare a art. 16 alin. (1) C. m. [alin. (2)].

Alin. (3) definește salariatul comparabil, adică cel cu normă întreagă, din aceeași unitate, în funcție de care este apreciat salariatul cu fracțiune de normă, și anume acesta:

- are același tip de contract de muncă (adică pe durată nedeterminată sau durată determinată);
- prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial (este vorba, așadar, de aceeași funcție, profesie, meserie etc. sau de una similară);
- vechimea în muncă, calificarea și aptitudinile profesionale sunt identice sau asemănătoare etc.

Numai atunci când nu există un salariat comparabil în acea unitate în care este angajat salariatul încadrat cu

fracțiune de normă se va avea în vedere un alt salariat comparabil dintr-o altă unitate determinat în baza contractului colectiv de muncă aplicabil sau a legislației în vigoare [alin. (4)].... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Salariatul cu fracțiune de normă se încadrează în temeiul unui contract individual de muncă cu timp parțial încheiat cu angajatorul, contract care sub aspectul duratei poate fi pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, cu respectarea condițiilor legale și a ipotezelor de încheie enumerate de art. 83 C. mun. El se încheie în formă scrisă.

Excepțional, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial poate fi obligatorie *ex lege*. Spre exemplu, potrivit art. 69 lit. c) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, persoana care beneficiază de pensie de invaliditate de grad III poate să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă; potrivit art. 42 Ordinul nr. 1375/2016 pentru modificarea și completarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar, aprobat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 (publicat în M. Of. nr. 988 din 8 decembrie 2016), orele de gardă ale medicilor se efectuează în afara programului de la norma de bază și se desfășoară în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial.... [citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Stabilirea unei durate parțiale de muncă nu afectează posibilitatea părților de încheia contractul individual de muncă pe durată determinată sau pe durată nedeterminată.

Legea impune ca orice activitate de muncă să fie prestată în temeiul unui contract individual de muncă, activitate remunerată prestată în folosul angajatorului, în cadrul unui raport de subordonare față de acesta⁵²¹. Caracterul raporturilor de muncă și necesitatea protecției și securității sociale a salariatului impun forma scrisă a contractului individual de muncă cu timp parțial, ca o condiție *ad probationem*⁵²².

Nerespectarea formei scrise a contractului individual de muncă și/sau neprecizarea în cuprinsul acestuia a timpului (parțial) de muncă, prezumă ca între părți există contract de muncă pe durată nedeterminată și/sau cu normă întreagă, respectiv cu program normal.

Potrivit dispozițiilor generale ale încheierii contractului individual de muncă, obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului, care, anterior începerii activității, are și obligația înregistrării contractului în registrul general de evidență a salariaților.... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 105

(1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;

b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

(2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Alin. (1)

Lit. a)

1.

Factul că legiuitorul impune precizarea programului de lucru în chiar conținutul contractului individual de muncă cu timp parțial, se explică prin aceea că salariatul cu timp parțial nu va putea fi regăsit în cadrul programului normal ce funcționează la unitatea respectivă, ci numai în anumite perioade, conform normei sale parțiale. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 529)

2.

În cazul salariaților cu normă întreagă și a celor care desfășoară activitatea într-un program obișnuit de

lucru, momentul în care aceștia se găsesc la locul de muncă este cel determinat conform programului general de lucru al unității respective, astfel cum acesta este stabilit în Regulamentul intern. Clauza din regulamentul intern referitoare la programul de lucru nu este funcțională și în cazul celor care lucrează cu timp parțial, deoarece, din programul normal de lucru, aceștia se pot regăsi la locul de muncă o anumită parte. Precizându-se în contractul individual de muncă programul efectiv de lucru, acești salariați vor avea la rândul lor un program de lucru predeterminat. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 529-530) [... citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe lângă forma scrisă și elementele obligatorii ale formei-tip a contractului individual de muncă, pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă cu timp parțial este necesar ca acesta să cuprindă: - durata muncii, care trebuie să fie sub 40 de ore pe săptămână sau inferioară numărului de ore normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă comparabil. Se va avea în vedere stabilirea unei fracții întregi de ore de lucru, și nu fracții de ore (de exemplu: 10,5 ore pe săptămână). Uzual, se are în vedere stabilirea unei fracții de 2 sau 4 ore pe zi. Legea nu limitează numărul de ore pe care le poate presta salariatul cu contract de muncă cu timp parțial, astfel că se poate încheia un contract pe perioadă determinată cu timp parțial chiar și pentru o oră pe zi sau o oră pe săptămână sau lună, cu acordarea salariului corespunzător orelor lucrate. Neprecizarea duratei muncii va conduce la considerarea contractului individual de muncă ca fiind încheiat pentru normă întreagă; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează conținutul contractului cu timp parțial. În afară de elementele comune oricărui contract individual de muncă, el trebuie să cuprindă clauze specifice, care îi configurează natura juridică. *Durata muncii* este esențială, ea definind contractul în discuție. Această durată, în mod firesc, este mai redusă decât cea normală de lucru, adică sub 40 de ore pe săptămână și 166-167 de ore pe lună, în medie. În lipsa unei durate minime legale, părțile au libertatea exclusivă de a stabili durata muncii. Teoretic, ea poate fi de cel puțin o oră pe săptămână sau chiar pe lună. În mod practic, însă, ca regulă, un contract cu timp parțial se încheie pentru o durată de 2 sau 4 ore pe zi.

Având în vedere că acest contract este unul atipic, ce presupune, o durată a muncii diferită față de programul normal de lucru al unității, în el trebuie înscris programul de muncă al celui salariat. Este posibil, după caz, ca munca să se desfășoare zilnic (într-un lucru redus de ore față de cel normal) săptămânal, într-o zi sau mai multe, ori doar într-o anumită săptămână a lunii etc. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, părțile trebuie să ia în considerare regulile generale privind încheierea contractului de muncă standard, pe durată nedeterminată și cu timp integral de lucru, prevăzute de art. 10-81 C. mun. Suplimentar față de elementele obligatorii ale contractului de muncă standard (cu normă întreagă), contractul individual de muncă cu timp parțial trebuie să cuprindă și clauzele prevăzute la alin. (1).

Prin coroborarea dispozițiilor art. 103 cu cele ale art. 17 alin. (3) lit. I), părțile pot stabili o durată (parțială) a muncii calculată în ore pe zi, ore pe săptămână sau ore pe lună. Repartizarea programului de lucru se poate face egal sau inegal în cadrul programului general de lucru al unității, stabilit prin regulamentul intern. Această clauză este utilă atât părților, cât și pentru verificarea de către inspectorul de muncă a modului în care se desfășoară activitatea salariatului la locul de muncă. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pe lângă forma scrisă și elementele obligatorii ale formei-tip a contractului individual de muncă, pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă cu timp parțial este necesar ca acesta să cuprindă: - durata muncii, care trebuie să fie sub 40 de ore pe săptămână sau inferioară numărului de ore normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă comparabil. Se va avea în vedere stabilirea unei fracții întregi de ore de lucru, și nu fracții de ore (de exemplu: 10,5 ore pe săptămână). Uzual, se are în vedere stabilirea unei fracții de 2 sau 4 ore pe zi. Legea nu limitează numărul de ore pe care le poate presta salariatul cu contract de muncă cu timp parțial, astfel că se poate încheia un contract pe perioadă determinată cu timp parțial chiar și pentru o oră pe zi sau o oră pe săptămână sau lună, cu acordarea salariului corespunzător orelor lucrate. Neprecizarea duratei muncii va conduce la considerarea contractului individual de muncă ca fiind încheiat pentru normă întreagă; [... citește mai departe \(-\)](#)

Art. 106

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

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

CJUE

1.

Considerații de ordin bugetar nu pot justifica o discriminare. (*Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker, C-4/02 și C-5/02, Rec., p. I-12575, parag. 85, precum și Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Rep., p. I-3527, parag. 46, precum și Hotărârea Curții, O'Brien, citată, parag. 66*) Astfel, gestionarea riguroasă a personalului ține de considerații de ordin bugetar care nu pot justifica o discriminare. (*Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, parag. 45*)

2.

Noțiunea „motive obiective” nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată prin faptul că această diferențiere este prevăzută printr-o normă generală și abstractă. (*Prin analogie, Hotărârea Del Cerro Alonso, parag. 57 și 58, precum și Hotărârea Curții, O'Brien, parag. 64*) Dimpotrivă, această noțiune impune ca inegalitatea de tratament să răspundă unei necesități reale, să poată asigura îndeplinirea obiectivului urmărit și să fie necesară în acest sens. (*Hotărârea Del Cerro Alonso, parag. 57 și 58, Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, parag. 44*)... [citește mai departe \(1-10\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Aceste dispoziții au în vedere principiul nediscriminării în cadrul relațiilor de muncă și al egalității de tratament a salariatului încadrat cu timp parțial față de ceilalți salariați încadrați cu normă întreagă. Totuși, cum este și firesc, drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile salariale ale persoanelor care desfășoară aceleași activități și sunt încadrate cu timp normal de lucru.

Concediul de odihnă se acordă integral, cu respectarea duratei minime de 20 de zile lucrătoare prevăzută de Codul muncii și luarea în considerare la calculul perioadei de activitate efectiv desfășurate a perioadelor de incapacitate temporară de muncă a concediului de maternitate, a concediului de risc maternal și a concediului pentru îngrijirea copilului bolnav. În schimb, indemnizația de concediu se va calcula prin raportare la media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Prin alin. (1), prevăzându-se egalitatea în drepturi dintre cele două categorii de salariați, s-a avut în vedere principiul nediscriminării în raporturile de muncă. Adică cei cu timp parțial vor fi tratați la fel ca și ceilalți având program normal de lucru, fără să se facă diferențe privind calitatea lor de angajați.

Dar egalitatea respectivă nu este absolută; există deosebiri determinate tocmai de durata timpului de lucru diferită a celor două categorii de salariați. Din acest motiv se prevede că drepturile salariale ale celui angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

De exemplu, salariul corespunzător unui sfert de normă (2 ore/zi), va fi proporțional cu această durată, adică un sfert față de cel primit pentru normă întreagă (8 ore/zi).

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Executarea contractului individual de muncă cu timp parțial trebuie să respecte principiul egalității de tratament și al nediscriminării salariaților, reguli care trebuie respectate atât în planul drepturilor individuale, cât și cu privire la drepturile colective.

2.

Salariatul cu fracțiune de normă beneficiază de:

- Drepturile de care beneficiază toți salariații independent de tipul de contract individual de muncă încheiat

(cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă), respectiv: dreptul de asociere, dreptul la negociere colectivă și individuală, dreptul de a participa la acțiuni colective, dreptul la egalitate de șanse și de tratament, dreptul la demnitate în muncă, dreptul la acces la formare profesională, dreptul la informare și consultare, dreptul la măsuri de securitate și sănătate în muncă, dreptul la repaus zilnic și săptămânal, dreptul la concediu de odihnă anual, dreptul la protecție în caz de concediere. Aceste drepturi nu pot fi acordate proporțional cu durata muncii. Concediul de odihnă anual trebuie să aibă o durată de cel puțin 20 de zile lucrătoare, potrivit art. 145 alin. (1) din Cod. Zilele de concediu de odihnă se acordă în zilele lucrătoare potrivit legii, iar nu în zilele în care este repartizat programul de lucru. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Aceste dispoziții au în vedere principiul nediscriminării în cadrul relațiilor de muncă și al egalității de tratament a salariaților încadrați cu timp parțial față de ceilalți salariați încadrați cu normă întreagă. Totuși, cum este și firesc, drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile salariale ale persoanelor care desfășoară aceleași activități și sunt încadrate cu timp normal de lucru.

Concediul de odihnă se acordă integral, cu respectarea duratei minime de 20 de zile lucrătoare prevăzută de Codul muncii și luarea în considerare la calculul perioadei de activitate efectiv desfășurate a perioadelor de incapacitate temporară de muncă a concediului de maternitate, a concediului de risc maternal și a concediului pentru îngrijirea copilului bolnav. În schimb, indemnizația de concediu se va calcula prin raportare la media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 107

(1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(3) O copie a anunțului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

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

CJUE

1.

Cu privire la obstacolele juridice și administrative, Curtea de la Luxemburg, a trebuit să stabilească dacă notificarea obligatorie a contractelor de muncă pe fracțiune de normă, către un organism public, [*n.n.* echivalentul Inspecției Muncii din România], constituie un obstacol birocratic în calea organizării muncii pe timp parțial, prin faptul că ar spori costul muncii pe fracțiune de normă. (*Hotărârea Curții Michaeler, parag. 11*) Aceste dispoziții ar avea de asemenea drept consecință generarea unei inegalități de tratament și a unei restricționări a concurenței în favoarea întreprinderilor care angajează lucrători cu normă întreagă. În această cauză, guvernul italian a argumentat necesitatea notificării pentru a combate munca la negru și a informării administrației cu privire la practicile angajatorilor. CJUE a apreciat că, pentru ca astfel de preocupări să poată justifica măsura notificării, este necesar ca aceasta să fie proporțională cu obiectivul care trebuie atins. (*Hotărârea Curții Michaeler, parag. 26*) Or, există alte măsuri, mai puțin constrângătoare, care ar permite guvernului italian atingerea obiectivelor invocate în domeniul combaterii fraudei și a muncii la negru, domeniu în care autoritățile naționale dispun deja de mijloace de supraveghere, de inspecție și de poliție. (*Concluziile Avocatului general, parag. 46-48*) [... citește mai departe \(1-12\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Primul alineat are în vedere situația în care salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial a luat la cunoștință de existența posibilității încadrării cu normă întreagă. În acest caz, angajatorul are obligația de a primi cererea salariatului de a fi transferat (mai exact, de a i se modifica contractul individual de muncă)²⁴³ la un loc de muncă cu normă întreagă. În funcție de necesitatea și oportunitatea încadrării salariatului pe o normă întreagă, angajatorul va decide în consecință, legea nesancționând în niciun fel refuzul discreționar al angajatorului, care are dreptul de a-și organiza activitatea.

Cel de-al doilea alineat stabilește obligația angajatorului de a informa salariații cu timp parțial de lucru despre apariția unor poziții în cadrul societății care impun activitate cu normă întreagă.

Această informare se realizează printr-un anunț afișat la sediul angajatorului. Angajatorul trebuie să aibă o minimă diligență prin care să facă dovada comunicării locurilor de muncă cu normă întreagă, de exemplu printr-un proces-verbal de informare semnat de către salariații vizați. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul permite ca salariații să solicite ori să fie trecuți în alte locuri de muncă decât cele în care sunt încadrați, având o normă întreagă sau una fracționată cu o durată mai ridicată ori mai redusă și care sunt vacante.

De aceea, angajatorul este obligat să anunțe apariția unor astfel de locuri de muncă, să ia în considerare cererile salariaților și să le faciliteze transferul de la norma întreagă la una fracționată și invers.

Dacă informarea salariaților se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului, sindicatul sau reprezentanții salariaților sunt informați prin transmiterea unei copii a acestui afiș.

Deși legiuitorul utilizează verbul „a se transfera” nu este vorba de un veritabil transfer, ci de o mutare, de o modificare a locului muncii la același angajator, mai precis de o modificare a timpului de lucru, felul muncii rămânând, în principiu același. În mod normal, atunci când trecerea se face de la o fracțiune de normă la una mai ridicată sau la o normă întreagă, salariul va fi majorat. Firește că invers, de asemenea, ca regulă, acesta va fi diminuat. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Termenul de transfer nu are accepțiunea clasică (trecerea salariatului de la o unitate la alta printr-un acord tripartit), ci se referă la modificarea locului de muncă sau a duratei muncii salariatului. Trecerea de la un loc de muncă la altul este posibilă ca urmare a unor modificări ce intervin în structura angajatorului fie prin crearea de noi locuri de muncă, fie prin reorganizarea și modificarea locurilor de muncă existente. Aceste modificări pot interveni dacă sunt respectate condițiile de ocupare a locului de muncă respectiv și în toate situațiile cu acordul părților.

Obligația angajatorului de a lua în considerare cererile salariaților care doresc să li se modifice durata muncii sau programul de lucru constituie o obligație de diligență.

Trecerea de la un loc de muncă la altul se face la cererea salariatului aprobată de angajator sau, după caz, la propunerea angajatorului acceptată de salariat în baza unui act adițional la contractul individual de muncă, putându-se modifica, în consecință, și tipul contractului individual de muncă. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Primul alineat are în vedere situația în care salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial a luat la cunoștință de existența posibilității încadrării cu normă întreagă. În acest caz, angajatorul are obligația de a primi cererea salariatului de a fi transferat (mai exact, de a i se modifica contractul individual de muncă)⁵²⁹ la un loc de muncă cu normă întreagă. În funcție de necesitatea și oportunitatea încadrării salariatului pe o normă întreagă, angajatorul va decide în consecință, legea nesancționând în niciun fel refuzul discreționar al angajatorului, care are dreptul de a-și organiza activitatea.

Cel de-al doilea alineat stabilește obligația angajatorului de a informa salariații cu timp parțial de lucru despre apariția unor poziții în cadrul societății care impun activitate cu normă întreagă.

Această informare se realizează printr-un anunț afișat la sediul angajatorului. Angajatorul trebuie să aibă o minimă diligență prin care să facă dovada comunicării locurilor de muncă cu normă întreagă, de exemplu printr-un proces-verbal de informare semnat de către salariații vizați. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **CAPITOLUL IX: Munca la domiciliu**

☐ **Art. 108**

(1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

1.

Elementul specific ce definește munca la domiciliu este reprezentat de locul muncii, acesta nefiind la sediul angajatorului, nepresupunând nici caracter mobil, ci fiind la însuși domiciliul celui salariat. (Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii, vol. II – Comentariu pe articole 108-298*, Ed. C.H. Beck, București, 2011, p. 537)

2.

În practică, astfel de contracte intervin în special în cazul în care salariații prezintă o serie de dizabilități ce nu le permit deplasarea la un loc de muncă. Nimic nu împiedică însă ca și alți salariați să beneficieze de specificul muncii la domiciliu, în măsura în care felul muncii pe care aceștia o prestează permite desfășurarea la domiciliu (ar putea fi, de exemplu, cazul unor cercetători care își pot realiza studiile și la domiciliu, urmând să transmită rezultatele cercetărilor lor angajatorului). (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 537-538) [... citește mai departe \(1-4\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Contractul individual de muncă la domiciliu este o varietate a contractului individual de muncă-tip și are ca specificitate locul unde salariatul își va desfășura activitatea.

Ca regulă, activitățile salariatului în îndeplinirea sarcinilor de serviciu se desfășoară la sediul sau punctul de lucru al angajatorului. Pentru flexibilizarea raporturilor de muncă, părțile pot stabili ca atribuțiile specifice funcției să se desfășoare la domiciliul salariatului.

În ceea ce privește noțiunea de „domiciliu”, aceasta trebuie privită în sens larg, putându-se avea în vedere atât reședința salariatului, cât și locuința statornică a acestuia sau un alt loc în care salariatul înțelege să își desfășoare activitatea, diferit de sediul sau punctul de lucru al angajatorului.

Cum este și firesc, în cazul contractului de muncă la domiciliu, salariatul își va stabili după propria voință programul de lucru²⁴⁴ în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu. Prin contractul individual de muncă se pot stabili condițiile în care angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 108 definește salariații cu munca la domiciliu și prezintă caracteristicile acestora: salariații își stabilesc singuri programul de lucru, dar angajatorul este îndreptățit să controleze activitatea lor, în condițiile prevăzute de contractul individual de muncă.

O varietate a muncii la domiciliu o reprezintă *telemunca*, adică cea prestată cu mijloace informatice³⁴⁸. Specificul muncii la domiciliu este dat de locul muncii; acesta nu este situat în unitate, la angajator – ceea ce constituie regula în materie – ci la domiciliul salariatului, după caz, la reședința lui. Spre deosebire de reglementarea românească, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 177/1996 asupra muncii la domiciliu, prevede că locul muncii va putea fi nu numai domiciliul, dar și orice alt loc ales de către salariat³⁴⁹. Este o posibilitate flexibilă care ar trebui însușită și de legiuitorul român (până la ratificarea convenției menționate). [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Oricare ar fi tipul contractului individual de muncă elementul specific este, în acest caz, locul muncii care se află la domiciliul salariatului în cauză. Se asimilează domiciliului, rațional, și reședința salariatului. Din existența acestui element specific – locul muncii la domiciliu/reședința salariatului – decurg și alte particularități fie legale, fie convenționale. Contractul se încheie în forma scrisă *ad probationem*, dar, în afara elementelor prevăzute de art. 17 alin. (3) C. mun. (a se vedea Comentariul la acest text legal) se includ în oferta angajatorului și următoarele: precizarea expresă a faptului că se lucrează la domiciliu; programul angajatorului de control al muncii salariatului și modalitatea concretă a acestui control; obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul/reședința salariatului a materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în procesul muncii salariatului, precum și produsele finite pe care le realizează (ceea ce constituie o materializare a obligației angajatorului de a crea condiții materiale și tehnice de muncă). [... citește mai departe \(1-5\)](#)

Contractul individual de muncă la domiciliu este o varietate a contractului individual de muncă-tip și are ca specificitate locul unde angajatorul este de acord ca salariatul să își desfășoare activitatea.

Ca regulă, activitățile salariatului în îndeplinirea sarcinilor de serviciu se desfășoară la sediul sau punctul de lucru al angajatorului⁵³⁰. Pentru flexibilizarea raporturilor de muncă, părțile pot stabili ca activitățile specifice funcției să se desfășoare la domiciliul salariatului.

În ceea ce privește noțiunea de „domiciliu”, aceasta trebuie privită în sens larg, putându-se avea în vedere atât reședința salariatului, cât și locuința statornică a acestuia sau un alt loc în care salariatul înțelege să își desfășoare activitatea, diferit de sediul, punctul de lucru al angajatorului, alt loc în alt loc decât spațiul de muncă organizat de angajator, dar care are strânsă legătură cu persoana salariatului⁵³¹.
[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 109

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

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

Lit. a)

1.

În contractul individual de muncă trebuie să se precizeze în mod expres faptul că locul muncii celui salariat este la propriul său domiciliu. Mergând pe aceeași linie de interpretare utilizată în cadrul celorlalte forme specifice de contract individual de muncă (încheiate pe durată determinată, cu timp parțial sau munca temporară) s-ar impune de observat că lipsa unui astfel de element specific ar conduce la aplicabilitatea regulii în domeniu. Or, regula în domeniul locului muncii, pornind de la principiul stabilității, ar presupune că acesta trebuie să se găsească întotdeauna la sediul angajatorului. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 540-541)

2.

Spre deosebire de celelalte elemente ale contractului (timpul de lucru sau durata contractului), elemente ce întotdeauna sunt extrem de exact determinate, locul muncii ar presupune locația exactă în care salariatul respectiv derulează prestațiile specifice felului muncii și, de regulă, este determinat mai exact decât prin trimiterea la sediul unității (de exemplu, se poate preciza uzina sau secția în care acel salariat își desfășoară activitatea). (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 541)
[... citește mai departe \(1-8\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și anotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe lângă forma scrisă *ad validitatem* și elementele obligatorii ale contractului individual de muncă-tip, contractul individual de muncă la domiciliu, pentru a se asigura specificitatea proprie, trebuie să cuprindă și următoarele clauze:

- precizarea expresă că activitatea salariatului se va desfășura la domiciliul acestuia. Deși Codul muncii nu face nicio precizare, lipsa acestei clauze conduce la calificarea contractului individual de muncă drept unul tip, în care locul muncii este la sediul sau punctul de lucru al angajatorului, aceasta fiind regula²⁴⁵. Atâta vreme cât nu există o clauză expresă inclusă în contractul individual de muncă sau într-un act adițional la acesta, nu poate fi vorba de un contract de muncă la domiciliu, natura acestuia neputând fi demonstrată prin prezumții, martori sau alte înscrisuri;
- pentru a se evita anumite abuzuri ale angajatorului sau ale salariatului și pentru a se asigura o disciplină în derularea raporturilor de muncă, este necesar ca părțile să stabilească programul în care angajatorul are dreptul să controleze activitatea salariatului, precum și modalitatea de realizare a controlului. În cuprinsul acestei clauze se vor stabili intervalul orar, modalitatea de contactare a salariatului – telefonic, prin e-mail, printr-un salariat delegat, periodicitatea verificării și altele;
[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Articolul 109 reglementează forma contractului de muncă la domiciliu (*numai scrisă*) și conținutul acestuia. Este firească dispoziția de vreme ce, în afară de elementele comune oricărui contract, cel cu munca la domiciliu trebuie să cuprindă clauze specifice, care-i configurează natura juridică.

Într-adevăr, *fără precizarea expresă* că salariatul lucrează la domiciliu, contractul respectiv este unul tipic, locul muncii situându-se în unitate și nu în afara ei [lit. a)]³⁵⁰.

Programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a ei reprezintă o clauză contractuală ce dă satisfacție prerogativelor angajatorului de îndrumare și control, dar care și previne eventualele abuzuri ale acestuia în exercitarea prerogativelor menționate. Este firească această dispoziție având în vedere că programul de lucru este utilizat de către lucrător potrivit propriei voințe. Totodată, textul dă satisfacție intereselor lui care nu va putea fi controlat oricând, de pildă, în zilele de sărbătoare legală sau la ore inoportune. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Oricare ar fi tipul contractului individual de muncă elementul specific este, în acest caz, locul muncii care se află la domiciliul salariatului în cauză. Se asimilează domiciliului, rațional, și reședința salariatului. Din existența acestui element specific – locul muncii la domiciliul/reședința salariatului – decurg și alte particularități fie legale, fie convenționale. Contractul se încheie în forma scrisă *ad probationem*, dar, în afara elementelor prevăzute de art. 17 alin. (3) C. mun. (a se vedea Comentariul la acest text legal) se includ în oferta angajatorului și următoarele: precizarea expresă a faptului că se lucrează la domiciliu; programul angajatorului de control al muncii salariatului și modalitatea concretă a acestui control; obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul/reședința salariatului a materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în procesul muncii salariatului, precum și produsele finite pe care le realizează (ceea ce constituie o materializare a obligației angajatorului de a crea condiții materiale și tehnice de muncă). [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pe lângă forma scrisă *ad probationem* și elementele obligatorii ale contractului individual de muncă-tip, contractul individual de muncă la domiciliu, pentru a i se asigura specificitatea proprie, trebuie să cuprindă și următoarele clauze:

- precizarea expresă că activitatea salariatului se va desfășura la domiciliul acestuia. Deși Codul muncii nu face nicio precizare, lipsa acestei clauze conduce la calificarea contractului individual de muncă drept unul tip, în care locul muncii este la sediul sau punctul de lucru al angajatorului, aceasta fiind regula⁵⁴⁹. Atâta vreme cât nu există o clauză expresă inclusă în contractul individual de muncă sau într-un act adițional la acesta, nu poate fi vorba de un contract de muncă la domiciliu, natura acestuia neputând fi demonstrată prin prezumții, martori sau alte înscrisuri;

- pentru a se evita anumite abuzuri ale angajatorului sau ale salariatului și pentru a se asigura o disciplină în derularea raporturilor de muncă, este necesar ca părțile să stabilească programul în care angajatorul are dreptul să controleze activitatea salariatului, precum și modalitatea de realizare a controlului. În cuprinsul acestei clauze se vor stabili intervalul orar, modalitatea de contactare a salariatului - telefonic, prin e-mail, printr-un salariat delegat, periodicitatea verificării și altele; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 110**

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

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

(3) Salariații cu munca la domiciliu au obligația de a respecta și de a asigura confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul muncii la domiciliu.

►(la data 06-mai-2021 Art. 110, alin. (2) din titlul II, capitolul IX completat de Art. I, punctul 3. din **Ordonanta urgenta 36/2021**)

1.

Cu toate că art. 110 alin. 1 se referă numai la faptul că salariatul cu muncă la domiciliu se bucură de toate drepturile aplicabile salariaților care lucrează la sediul angajatorului, este evident că, în temeiul simetriei juridice, același salariat este și ținut în mod specific de obligațiile pe care le au ceilalți salariați ai angajatorului respectiv. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 308)

2.

Art. 110 alin. 2 din Cod stabilește că prin contractele colective de muncă se pot preciza și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în realitate, cu privire la astfel de condiții – specifice – ar trebui ca legea să indice că se statornicesc prin contractele individuale de muncă (iar nu prin cele colective) (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 543)

3.

Fiind în fața unui contract individual de muncă, chiar dacă are ca specific locul muncii, și anume munca să se presteze la domiciliul salariatului, toate dispozițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil sectorului de activitate în care activează salariatul sunt aplicabile și salariaților aflați în această situație. **... citește mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe baza principiului egalității de tratament, aceste dispoziții stabilesc că salariatul care își desfășoară activitatea la domiciliu va beneficia de toate drepturile legale sau care sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabile salariaților încadrați prin contract individual de muncă-tip²⁴⁷, care își desfășoară activitatea la sediul angajatorului.

În cazul în care nu există posibilitatea comparării cu un salariat care își desfășoară activitatea la sediul angajatorului, considerăm că poate fi avut în vedere principiul *la muncă egală, remunerație și beneficii egale*, prin luarea în considerare a muncii altor salariați sau analizarea datelor furnizate de Institutul Național sau European de Statistică.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul consacră egalitatea salariaților cu munca la domiciliu cu cei care își desfășoară activitatea la sediul angajatorului.

Dispoziția este logică din moment ce în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament (art. 5 C. m.).

Dar, având în vedere specificul muncii la domiciliu, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot stabili și alte condiții specifice privind această formă de muncă. Asemenea „condiții”, în măsura în care ar fi negociate și stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau contract individual de muncă, nu s-ar putea referi decât la drepturi superioare față de cele statornicite de lege în favoarea salariatului cu munca la domiciliu.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Oricare ar fi tipul contractului individual de muncă elementul specific este, în acest caz, locul muncii care se află la domiciliul salariatului în cauză. Se asimilează domiciliului, rațional, și reședința salariatului. Din existența acestui element specific – locul muncii la domiciliul/reședința salariatului – decurg și alte particularități fie legale, fie convenționale. Contractul se încheie în forma scrisă *ad probationem*, dar, în afara elementelor prevăzute de art. 17 alin. (3) C. mun. (a se vedea Comentariul la acest text legal) se includ în oferta angajatorului și următoarele: precizarea expresă a faptului că se lucrează la domiciliu; programul angajatorului de control al muncii salariatului și modalitatea concretă a acestui control; obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul/reședința salariatului a materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în procesul muncii salariatului, precum și produsele finite pe care le realizează (ceea ce constituie o materializare a obligației angajatorului de a crea condiții materiale și tehnice de muncă). **... citește mai departe (1-5)**

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pe baza principiului egalității de tratament, aceste dispoziții stabilesc că salariatul care își desfășoară activitatea la domiciliu va beneficia de toate drepturile legale sau care sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabile salariaților încadrați prin contract individual de muncă-tip⁵⁵¹, care își desfășoară activitatea la sediul angajatorului.

În cazul în care nu există posibilitatea comparării cu un salariat care își desfășoară activitatea la sediul angajatorului, considerăm că poate fi avut în vedere principiul *la muncă egală, remunerație și beneficii egale*, prin luarea în considerare a muncii altor salariați sau analiza datelor furnizate de Institutul Național sau European de Statistică.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de munca. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Munca la domiciliu (Wolters Kluwer)

O nouă formă de prestare a muncii, din ce în ce mai folosită de angajatori și angajați ca o măsură de siguranță pentru angajați, dar și de diminuare a costurilor angajatorilor. Munca la domiciliu este reglementată în Codul Muncii, capitolul IX.

[... vezi diagrama flux](#)

☐ **TITLUL III: Timpul de muncă și timpul de odihnă**

☐ **CAPITOLUL I: Timpul de muncă**

☐ **SECȚIUNEA 1: Durata timpului de muncă**

☐ **Art. 111**

~~Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.~~

☐ **Art. 111**

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

 (la data 22-oct-2022 Art. 111 din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 modificat de Art. I, punctul 20. din **Legea 283/2022**)

1.

Timpul normal de lucru este perioada în care salariatul are îndatorirea de a presta munca la care s-a angajat prin încheierea contractului individual de muncă. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 535)

2.

Fac parte din timpul de muncă, perioadele în care salariatul se află la dispoziția unității în incinta acesteia (deoarece, chiar dacă nu lucrează efectiv, salariatul nu dispune de timpul său, așa cum ar dori, activitatea putând fi reluată în orice moment, potrivit voinței angajatorului). (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 536)

3.

Nu fac parte din timpul de muncă, perioadele în care salariatul se află la dispoziția unității la domiciliul său (fără a avea muncă la domiciliu); în pofida faptului că poate fi convocat de angajator în orice moment, salariatul, în acest caz, cu limitări rezonabile, își poate organiza timpul și se poate dedica problemelor sale personale. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 536) **... citește mai departe (1-7)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Codul muncii definește timpul de muncă ca fiind orice perioadă în care salariatul prestează munca sau se află la dispoziția angajatorului pentru îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor de serviciu stabilite prin contractul individual de muncă, fișa postului, contractul colectiv de muncă, normele legale și/sau dispozițiile date de către angajator.

Aceeași abordare este dată și de Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, potrivit căreia prin timp de lucru „se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale”.

Timpul de muncă al salariatului este circumscris programului de lucru stabilit de către angajator cu

respectarea dispozițiilor referitoare la timpul de repaus la care are dreptul salariatul.

La calcularea timpului de muncă necesar exercitării activităților sau funcției salariatului se va avea în vedere atât timpul în care sunt îndeplinite sarcinile și atribuțiile de serviciu, cât și perioada de timp în care salariatul se află la dispoziția angajatorului pentru aprovizionarea cu materiale și materii prime, pentru așteptarea anumitor dispoziții ale angajatorului, a anumitor clienți, beneficiari sau alte situații. Perioada de timp în care salariatul se deplasează la/de la locul unde a fost delegat să presteze munca nu constituie timp (suplimentar) de muncă, însă acest interval este relevant sub aspectul calculării drepturilor de delegare, cum ar fi diurna²⁴⁸. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 111 definește timpul de muncă. Acesta reprezintă o perioadă în care salariatul prestează munca, își îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale și se află la dispoziția angajatorului.

Definiția este preluată din Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2003/88/CE privind aspecte ale organizării timpului de lucru (art. 2.1)³⁵¹.

Desigur că toate aceste activități obligatorii ale salariatului trebuie să se desfășoare conform dispozițiilor legale și contractuale.

Prin urmare, salariatul, în cadrul timpului de lucru, trebuie să fie prezent la locul de muncă, să-și îndeplinească sarcinile de serviciu sub autoritatea șefilor ierarhici, să nu-și părăsească postul³⁵². Observăm că în sintagma „timp de lucru” intră nu numai timpul în care se prestează efectiv munca, ci și cel în care salariatul „se află la dispoziția angajatorului”. Este vorba, așadar, de acele perioade în care acesta nu efectuează operațiunile specifice muncii sale, nu lucrează, ci, de exemplu, așteaptă sarcinile (ordinul) de serviciu, materia primă, marfa, clienții, pacienții, beneficiarii etc. Desigur că, și aceasta este regula pentru a fi vorba de timp de muncă, salariatul trebuie să fie prezent la locul său de muncă³⁵³. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Timpul de muncă include două componente: timpul productiv, în care salariatul prestează efectiv munca și timpul în care salariatul se află la dispoziția angajatorului, în incinta unității, fără a presta munca, dar putând să o execute în orice moment i se solicită de către angajator. În tot acest interval de timp, salariatul se află în subordinea angajatorului, la dispoziția acestuia, fără a putea dispune de libertatea de a se ocupa de problemele personale.

2.

Nu se cuprind în timpul de muncă:

- perioadele în care salariatul se află la dispoziția angajatorului la domiciliul său, cu excepția situației salariatului care a încheiat un contract individual cu munca la domiciliu;
- perioada în care salariatul rămâne la dispoziția angajatorului în temeiul unei clauze de restricție de timp liber, la domiciliul său sau în alt loc ales de acesta;
- perioadele necesare echipării și dezechipării salariatului la începutul și sfârșitul zilei de lucru; [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Codul muncii definește timpul de muncă ca fiind orice perioadă în care salariatul prestează munca sau se află la dispoziția angajatorului pentru îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor de serviciu stabilite prin contractul individual de muncă, fișa postului, contractul colectiv de muncă, normele legale și/sau dispozițiile date de către angajator.

Aceeași abordare este dată și de Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, potrivit căreia prin timp de lucru „se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale”.

Timpul de muncă al salariatului este circumscris programului de lucru stabilit de către angajator cu respectarea dispozițiilor referitoare la timpul de repaus la care are dreptul salariatul.

La calcularea timpului de muncă necesar exercitării activităților sau funcției salariatului se va avea în vedere atât timpul în care sunt îndeplinite sarcinile și atribuțiile de serviciu, cât și perioada de timp în care salariatul se află la dispoziția angajatorului pentru aprovizionarea cu materiale și materii prime, pentru așteptarea anumitor dispoziții ale angajatorului, a anumitor clienți, beneficiari sau alte situații. Perioada de timp în care salariatul se deplasează la/de la locul unde a fost delegat să presteze munca nu constituie timp (suplimentar) de muncă, însă acest interval este relevant sub aspectul calculării drepturilor de delegare, cum ar fi diurna⁵⁵². [... citește mai departe \(-\)](#)

Tipuri de programe de lucru (Wolters Kluwer)

Pentru a-și fideliza angajații și a le crește încrederea în companie, angajatorii pot stabili programe de lucru flexibile. Prin aceste tipuri de programe de lucru flexibile s-a dovedit ca eficiența muncii a crescut, în timp ce viteza de rotație a angajaților a scăzut. Principalele domenii care au adoptat astfel de programe de munca flexibile sunt IT, publicitate, comunicare, web design, arhitectura și design. Totuși, în condițiile restrictive ale pandemiei anului 2020, mai multe domenii au adoptat un program de lucru flexibil, chiar și cele de producție.

... vezi diagrama flux

☐Art. 112

☐**(1)** Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

***) OUG 132/2020 - Art. 1**

(1) Prin derogare de la prevederile art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cazul reducerii temporare a timpului de muncă, determinate de instituirea stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, pe perioada stării de urgență/alertă/asediu, precum și pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/alertă/asediu, angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 80% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă.

(2) Acolo unde există organizații sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv la nivel de unitate, astfel cum acestea sunt definite în Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau reprezentanți ai salariaților, măsura de reducere a timpului de muncă prevăzută la alin. (1) se ia de angajator cu acordul organizației sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv ori, în cazul în care aceasta nu există, cu reprezentanții salariaților.

(3) Reducerea timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1) se stabilește prin decizia angajatorului, pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare, cuprinse în perioada de 30 de zile calendaristice, începând cu prima zi de aplicare efectivă a măsurii. Reducerea timpului de muncă se aplică și în cazul programului de muncă în ture, precum și în cazul programului de muncă inegal.

(4) Angajatorul poate modifica programul de muncă ori de câte ori este necesar, cu obligația de a justifica o astfel de modificare, în limitele prevăzute la alin. (2).

(5) Decizia angajatorului privind reducerea timpului de muncă, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile și drepturile salariale aferente se comunică salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii.

(6) Prin excepție de la prevederile alin. (5), comunicarea către salariat se face cu cel puțin 24 de ore anterior aplicării efective a măsurii, în cazul în care intervine o modificare a programului de lucru determinată de o creștere a activității angajatorului care necesită suplimentarea personalului sau în cazul în care se impune înlocuirea unui salariat care se

află în imposibilitatea de a presta activitate conform programului său de lucru.

(7) Pe durata reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1), salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru.

(8) În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (7) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența până la nivelul salariului de bază corespunzător locului de muncă ocupat, fără ca această diferență să poată fi decontată conform dispozițiilor alin. (16).

(9) Indemnizația prevăzută la alin. (7) este suportată de angajator, din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al acestuia, și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta, în cel mult 5 zile de la emiterea deciziei prevăzute la art. 1¹ alin. (4), din bugetul asigurărilor pentru șomaj, după îndeplinirea de către angajator a obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea, în conformitate cu prevederile Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Procedura de decontare a sumelor se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

(10) În situația în care angajatorul nu recuperează indemnizația acordată potrivit alin. (9) de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, acesta nu are dreptul de a o recupera de la salariat.

(11) Indemnizația prevăzută la alin. (7) reprezintă venit de natură salarială și este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale, în condițiile legii. Pentru calculul impozitului pe venit se aplică regulile prevăzute la art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(12) În situația în care, în cursul aceleiași luni, salariatul obține atât venituri din salarii, cât și indemnizația prevăzută la alin. (7), în vederea impozitării, acestea se cumulează, pentru acordarea deducerii personale. Impozitul lunar se determină potrivit prevederilor art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(13) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1) sunt interzise atât angajarea de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus, cât și subcontractarea activităților desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus. Interdicția se raportează la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare definite de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul cărora se aplică măsura prevăzută la alin. (1).

(14) Prin excepție de la prevederile alin. (13), este permisă angajarea pentru înlocuirea salariaților al căror program a fost redus în condițiile prevăzute la alin. (1), dacă încetarea contractului individual de muncă are loc în condițiile art. 56, 61 și 81 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(15) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1), salariații beneficiază de toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă.

(16) Angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1) și (3) și poate solicita decontarea indemnizației prevăzute la alin. (7) dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

a) măsura afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității;

b) reducerea activității este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri din luna anterioară aplicării măsurii prevăzute la alin. (1) sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia, cu cel puțin 10% față de luna similară sau față de media lunară a cifrei de afaceri din anul anterior declarării stării de urgență/alertă/asediu, respectiv 2019. În cazul organizațiilor neguvernamentale, precum și al angajatorilor din categoria reglementată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 182/2016, diminuarea se raportează la veniturile realizate.

(17) În cazul unei societăți nou-înființate în perioada 1 ianuarie-15 martie 2020 și care are cel puțin un angajat, prin excepție de la prevederile alin.

(16) lit. b), diminuarea se raportează la cifra de afaceri realizată în luna anterioară aplicării măsurii prevăzute la alin. (1).

(18) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariații afectați de această măsură nu pot efectua muncă suplimentară la același angajator.

(19) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariaților afectați nu le poate fi redus programul de lucru în temeiul art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(20) Prin excepție de la prevederile alin. (15), în cazul angajatorilor care aplică măsura de la alin. (1), acordarea de prime sau alte venituri în afară de salariul de bază stabilit prin contract, pentru persoanele care asigură conducerea și/sau administrarea societăților, potrivit Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se efectuează după finalizarea perioadei de aplicare a măsurii.

(21) În lunile în care se aplică reducerea timpului de muncă, în condițiile prevăzute la alin. (1), angajatorul nu poate iniția concedieri colective.

(22) Prevederile alin. (1)-(21) se aplică și în cazul ucenicilor, cu condiția ca angajatorul să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică și practică pentru dobândirea competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională, potrivit Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările ulterioare.

► (la data 08-apr-2021 Art. 112, alin. (1) din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 a se vedea referințe de aplicare din Art. 1 din Ordonanța urgentă 132/2020)

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

În cazul programului cu repartizare inegală, legea permite, datorită specificului activității, posibilitatea de a fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus sau program fracționat, locurile de muncă, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate fiind negociate prin Contractul colectiv de muncă. Nu se poate reține nicio încălcare a prevederilor Directivei nr. 88/2004 a Comisiei Europene privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, act normativ care definește atât timpul de lucru, perioada de repaus, de repaus zilnic sau muncă în schimburi, aceste norme fiind respectate de unitatea intimată, care a stabilit desfășurarea activității în schimburi de 12 ore pentru personalul angajat în funcția de vânzător și lucrător-gestionar din Stațiile E., acordându-se 24 de ore liber ca perioadă de repaus, situație de altfel recunoscută și de reclamante, dovedite și prin foile colective de prezență depuse la dosar. (C. Ap. Suceava, s. conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 291/2008, www.costelgilca.ro)... [citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Durata normală a timpului de muncă are o reglementare constituțională, art. 41 alin. (3) din Constituția României stabilind că „durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore”. Pornind de la această dispoziție, Codul muncii stabilește că, pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, restul timpului rămânând la dispoziția exclusivă a salariatului pentru refacerea capacității de muncă sau pentru satisfacerea oricărei nevoi personale.

În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă stabilește că timpul de muncă este de maximum 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână. Dacă tânărul cumulează mai multe funcții în baza mai multor contracte individuale de muncă, timpul de muncă afectat fiecărui contract se însumează și nu poate depăși durata maximă legală (6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână). De asemenea, tinerii nu pot presta muncă suplimentară, muncă de noapte sau muncă între orele 20,00 și 06,00... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Articolul 112 reglementează durata normală a timpului de muncă (de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână). Este o durată normală pentru că aceasta constituie regula ce dă satisfacție și dispozițiilor constituționale [art. 41 alin. (3)], conform căroră „durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore”. Această durată asigură desfășurarea în condiții obișnuite a proceselor de muncă, răspunzând, totodată, cerințelor de ordin sociologic, material, spiritual și social al salariaților. Cu alte cuvinte, asigură îmbinarea intereselor economico-sociale etc., ale angajatorilor cu cele personale (de viață și de refacere a forței de muncă) ale lucrătorilor.

În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, în scopul protecției securității și sănătății lor, al dezvoltării acestora, durata timpului de muncă este mai redusă cu 2 ore pe zi (6 ore) și cu 10 ore pe săptămână (30 ore). În același sens, este și H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (art. 10)...

[citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Art. 112 C. mun. este în concordanță cu art. 41 alin. (3) din Constituție și cu art. 10 alin. (1) din H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă.

2.

Programul de lucru zilnic sau săptămânal, comensurat în ore de lucru pe zi/săptămână, reprezintă reperul legal în funcție de care se stabilește durata normală și durata maximă a timpului de muncă.

Durata normală a timpului de muncă este stabilită pentru un salariat care are încheiat un contract individual de muncă cu timp integral. Normele privind durata normală a timpului de muncă, precum și cele referitoare la durata maximă a acestuia sunt aplicabile și salariaților care prestează munca la domiciliu.

În situațiile în care tinerii cumulează mai multe funcții în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, orele prestate pentru îndeplinirea sarcinilor, însumate, nu pot depăși 6 ore/zi și 30 ore/săptămână...

[citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Durata normală a timpului de muncă are o reglementare constituțională, art. 41 alin. (3) din Constituția României stabilind că „durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore”. Pornind de la această dispoziție, Codul muncii stabilește că, pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, restul timpului rămânând la dispoziția exclusivă a salariatului pentru refacerea capacității de muncă sau pentru satisfacerea oricărei nevoi

personale.

În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă stabilește că timpul de muncă este de maximum 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână. Dacă tânărul cumulează mai multe funcții în baza mai multor contracte individuale de muncă, timpul de muncă afectat fiecărui contract se însumează și nu poate depăși durata maximă legală (6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână). De asemenea, tinerii nu pot presta muncă suplimentară, muncă de noapte sau muncă între orele 20:00 și 06:00. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 113

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

1.

În temeiul dreptului angajatorului de a-și organiza activitatea, legiuitorul stabilește că de regulă timpul de muncă este repartizat uniform, de 8 ore pe zi.

Evident, amenajarea celor 8 ore în cursul unei zile de 24 de ore rămâne la latitudinea exclusivă a angajatorului, acesta organizând programul zilnic de muncă al salariaților în funcție de interesele sale economice. Aceasta înseamnă că programul de lucru nu trebuie să cuprindă 8 ore consecutive, fără pauză, ci că ele se pot organiza pe parcursul zilei cu mai multe perioade de pauză, mai lungi sau mai scurte, cu condiția respectării perioadei zilnice de repaus.

Evident, acest drept de a organiza timpul de lucru nu este absolut, dar el este limitat doar de organizarea acestuia cu bună-credință și nu în scop de șicană a salariatului/salariaților și doar în scopul bunei funcționări a activității angajatorului, fundamentată pe date concrete și relevante.

Ziua de muncă, deși tradițional este de 8 ore/zi, aceasta poate însă să fie și inegală, astfel că, spre exemplu, într-o zi timpul de muncă poate să fie de 7 ore, iar în altă zi de 9 ore sau orice alte combinații cu respectarea normelor legale și doar în raport cu specificul activității sau al muncii prestate. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe parcursul unei săptămâni (7 zile calendaristice) timpul de muncă, de regulă, este repartizat uniform în 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus, de regulă, sâmbăta și duminica.

În virtutea dreptului angajatorului de a-și stabili organizarea și funcționarea unității, timpul de muncă poate fi repartizat și inegal, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, a timpului de repaus zilnic (care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive sau, după caz, de 24 de ore), a pauzei de masă sau a altor pauze și a repausului săptămânal (minimum 48 de ore consecutive) și, bineînțeles, cu aducerea la cunoștința salariatului a modului de repartizare a programului de muncă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În mod normal, timpul de lucru este de 8 ore în fiecare din cele 5 zile lucrătoare ale săptămânii, celelalte 2 fiind zile de odihnă (sâmbăta și duminica).

Repartizarea inegală a timpului de muncă presupune ca în unele zile programul de lucru să depășească 8 ore, iar în altele să fie sub 8 ore, dar pe total săptămână să se respecte durata normală de 40 de ore.

Este posibil, atunci când se lucrează în tură sau în turnus etc., ca în unele zile ale săptămânii să se lucreze mai mult de 8 ore, iar altele să reprezinte timp liber corespunzător pentru munca prestată anterior într-un program, de exemplu, de 12 ore.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

În cadrul unei săptămâni, repartizarea timpului de muncă se face, de regulă, pe parcursul a 5 zile, urmate de 48 de ore consecutive de repaus săptămânal [art. 137 alin. (1) din Cod].

Repartizarea inegală a timpului de muncă presupune ca în anumite zile salariatul să presteze mai mult de 8 ore în timp ce în altele mai puțin, însă, în toate cazurile, media trebuie să fie de 40 de ore pe săptămână.

Modul concret de repartizare uniformă a timpului de muncă se precizează de către angajator, în virtutea dreptului său de a stabili funcționarea unității, potrivit art. 40 alin. (1) lit. a) din Cod. Repartizarea inegală a timpului de muncă se stabilește potrivit regulilor prevăzute de art. 116 din Cod (a se vedea Comentariul la

acest articol).

Repartizarea timpului de muncă pe zile se aduce la cunoștința salariaților și se afișează la sediul angajatorului, potrivit art. 117 din Cod.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pe parcursul unei săptămâni (7 zile calendaristice) timpul de muncă, de regulă, este repartizat uniform în 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus, de regulă, sâmbăta și duminica.

În virtutea dreptului angajatorului de a-și stabili organizarea și funcționarea unității, timpul de muncă poate fi repartizat și inegal, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, a timpului de repaus zilnic (care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive sau, după caz, de 24 de ore), a pauzei de masă sau a altor pauze și a repausului săptămânal (minimum 48 de ore consecutive) și, bineînțeles, cu aducerea la cunoștința salariatului a modului de repartizare a programului de muncă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Tipuri de programe de lucru (Wolters Kluwer)

Pentru a-și fideliza angajații și a le crește încrederea în companie, angajatorii pot stabili programe de lucru flexibile. Prin aceste tipuri de programe de lucru flexibile s-a dovedit că eficiența muncii a crescut, în timp ce viteza de rotație a angajaților a scăzut. Principalele domenii care au adoptat astfel de programe de muncă flexibile sunt IT, publicitate, comunicare, web design, arhitectura și design. Totuși, în condițiile restrictive ale pandemiei anului 2020, mai multe domenii au adoptat un program de lucru flexibil, chiar și cele de producție.

[... vezi diagrama flux](#)

Art. 114

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

1.

Regula

Regula o formează faptul că timpul de muncă, adică perioada în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale nu poate să depășească 48 de ore într-un interval de 7 zile, de regulă de luni până duminică.

Reglementarea limitei timpului de muncă în legislația română începe în anul 1906 prin adoptarea primelor reglementări privind timpul de muncă al femeilor și al copiilor. Așadar, nu se poate susține, ca în doctrina actuală⁸⁸ că reglementarea timpului de muncă de 48 de ore își are sursa în dreptul comunitar.

Directiva europeană nu a adus nicio modificare în legislația internă, România având deja reglementat timpul de muncă de 48 de ore prin Decretul-Lege nr. 95/1990 privind trecerea la săptămâna de lucru de 5 zile în

unitățile de stat.

Pentru tinerii sub având vârsta sub 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Regula este că durata maximă legală a timpului de muncă reprezintă suma timpului normal de muncă (maximum 40 de ore pe săptămână) la care se adaugă durata maximă a timpului de muncă reprezentat de orele suplimentare (care nu poate depăși 8 ore pe săptămână). Pentru determinarea duratei maxime legale a timpului de muncă regula este că aceasta se raportează la intervalul unei săptămâni (7 zile calendaristice)²⁵⁰.

Excepția o constituie perioada de referință pentru calcularea duratei maxime a timpului de muncă. Astfel, Codul muncii permite ca, într-o săptămână, durata maximă a timpului de muncă să depășească 40 de ore pe săptămână, însă media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână. Prin contractele colective de muncă, pentru anumite activități sau profesii ori din motive obiective tehnice sau organizatorice, se poate stabili o perioadă de referință de maximum 6 luni, respectiv, maximum 12 luni. Firește, la stabilirea perioadelor de referință (4 luni, 6 luni sau 12 luni) nu se vor avea în vedere durata concediului de odihnă anual și durata în care a fost suspendat contractul individual de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Având ca sursă dreptul Uniunii Europene (Directiva nr. 2003/88 din 4 noiembrie 2003 referitoare la unele aspecte ale organizării timpului de muncă, care a înlocuit Directiva 93/104/2000), legiuitorul nostru a prevăzut că durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare³⁵⁶.

Repartizarea celor 8 ore, care se adaugă duratei normale a lucrului de 40 de ore pe săptămână, poate fi inegală, cu alte cuvinte doar în anumite zile se va depăși timpul normal de lucru, nu în toate zilele săptămânii, ori se va lucra sâmbăta (sau duminica), deci încă o zi din săptămână.

Prin excepție de la regula statornicită de alin. (1), durata maximă legală a timpului de muncă poate fi prelungită cu condiția ca media orelor de muncă, pe o perioadă de 4 luni, să nu depășească 48 de ore săptămânal.

Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii (de exemplu construcții, turism, agricultură, personal navigant etc.), prin contractele colective de muncă se pot negocia perioade mai mari de 4 luni, dar fără să depășească 6 luni. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textele celor două articole reglementează durata maximă legală săptămânală și zilnică a timpului de muncă.

2.

Orele suplimentare, respectiv 8 pe săptămână, care se adaugă la durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână pot fi repartizate în mod egal în cele 5 zile lucrătoare, pot fi repartizate în mod inegal – numai în anumite zile ale săptămânii sau pot fi prestate în timpul zilelor de repaus săptămânal.

Stabilirea unor perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni este posibilă numai prin negociere colectivă și doar în cazul anumitor activități și profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă. Prin excepție, se poate lua în calcul și o perioadă de referință de maximum 12 luni, în acest caz, consensul realizat prin contractul colectiv de muncă fiind necesar să fie întemeiat pe motive obiective, tehnice sau de organizare a muncii.

Stabilirea unor perioade de referință de 4 luni, 6 luni, respectiv 12 luni, la care se raportează durata maximă legală săptămânală a timpului de muncă are ca scop protecția sănătății și securității salariaților la locul de muncă. Astfel, în perioada de referință se includ oricare 4, 6, respectiv 12 luni succesive care include și perioada în care durata timpului de muncă a depășit durata maximă legală săptămânală de 48 de ore pe săptămână. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Regula este că durata maximă legală a timpului de muncă reprezintă suma timpului normal de muncă (maximum 40 de ore pe săptămână) la care se adaugă durata maximă a timpului de muncă reprezentat de orele suplimentare (care nu poate depăși 8 ore pe săptămână). Pentru determinarea duratei maxime legale a timpului de muncă regula este că aceasta se raportează la intervalul unei săptămâni (7 zile calendaristice)⁵⁵⁷.

Excepția o constituie perioada de referință pentru calcularea duratei maxime a timpului de muncă. Astfel,

Codul muncii permite ca, într-o săptămână, durata maximă a timpului de muncă să depășească 40 de ore pe săptămână, însă media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână. Prin contractele colective de muncă, pentru anumite activități sau profesii ori din motive obiective tehnice sau organizatorice, se poate stabili o perioadă de referință de maximum 6 luni, respectiv, maximum 12 luni. Firește, la stabilirea perioadelor de referință (4 luni, 6 luni sau 12 luni) nu se vor avea în vedere durata concediului de odihnă anual și durata în care a fost suspendat contractul individual de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Tipuri de programe de lucru (Wolters Kluwer)

Pentru a-și fideliza angajații și a le crește încrederea în companie, angajatorii pot stabili programe de lucru flexibile. Prin aceste tipuri de programe de lucru flexibile s-a dovedit că eficiența muncii a crescut, în timp ce viteza de rotație a angajaților a scăzut. Principalele domenii care au adoptat astfel de programe de muncă flexibile sunt IT, publicitate, comunicare, web design, arhitectura și design. Totuși, în condițiile restrictive ale pandemiei anului 2020, mai multe domenii au adoptat un program de lucru flexibil, chiar și cele de producție.

[... vezi diagrama flux](#)

Art. 115

(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

1.

În cazul programului cu repartizare inegală, legea permite, datorită specificului activității, posibilitatea de a fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus sau program fracționat, locurile de muncă, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate fiind negociate prin Contractul colectiv de muncă. Nu se poate reține nicio încălcare a prevederilor Directivei nr. 88/2004 a Comisiei Europene privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, act normativ care definește atât timpul de lucru, perioada de repaus, de repaus zilnic sau muncă în schimburi, aceste norme fiind respectate de unitatea intimată, care a stabilit desfășurarea activității în schimburi de 12 ore pentru personalul angajat în funcția de vânzător și lucrător-gestionar din Stațiile E., acordându-se 24 de ore liber ca perioadă de repaus, situație de altfel recunoscută și de reclamante, dovedite și prin foile colective de prezență depuse la dosar. (C. Ap. Suceava, s. conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 291/2008, www.costelgilca.ro) [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru derularea anumitor activități sau pentru anumite categorii de salariați, durata zilnică a timpului de muncă se impune a fi mai mică sau mai mare de 8 ore, așa cum este stabilită prin negocierile colective sau individuale ori prin acte normative specifice.

Dacă durata zilnică a timpului de muncă este de 12 ore, pentru refacerea completă a capacității de muncă salariatul are dreptul la o perioadă zilnică de repaus de 24 de ore, și nu de 12 ore ca în cazul programului normal de muncă de 8 ore.

Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi prevede că salariații care desfășoară efectiv și permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase – beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi. Durata timpului de muncă se va reduce ținându-se seama de acțiunea factorilor nocivi și periculoși asupra stării de sănătate și capacității de muncă și de măsura în care consecințele acțiunilor acestor factori pot fi diminuate sau eliminate prin micșorarea timpului de expunere. Aceeași lege prevede că reducerea duratei timpului de muncă nu va afecta salariul și vechimea în muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Durata zilnică a timpului de muncă poate fi negociată prin contractele colective sau individuale de muncă, pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii, aceasta putând fi mai mare sau mai mică de 8 ore.

Este vorba, așadar, de durata zilnică și nu de durata săptămânală. Drept urmare, dacă media timpului de lucru este de 40 de ore pe săptămână suntem în prezența duratei normale a timpului de lucru, dacă este de 48 de ore pe săptămână suntem în prezența muncii suplimentare.

În scopul protejării securității și sănătății în muncă ale salariatului se prevede obligativitatea unui timp de odihnă de 24 de ore, atunci când timpul de muncă este de 12 ore zilnic.
Articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, în care lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții. (*Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Camera a treia, Hotărârea din 10 septembrie 2015, cauza C-266/14, www.curia.eu*)... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.
Textele celor două articole reglementează durata maximă legală săptămânală și zilnică a timpului de muncă.

2.
Orele suplimentare, respectiv 8 pe săptămână, care se adaugă la durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână pot fi repartizate în mod egal în cele 5 zile lucrătoare, pot fi repartizate în mod inegal – numai în anumite zile ale săptămânii sau pot fi prestate în timpul zilelor de repaus săptămânal.

Stabilirea unor perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni este posibilă numai prin negociere colectivă și doar în cazul anumitor activități și profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă. Prin excepție, se poate lua în calcul și o perioadă de referință de maximum 12 luni, în acest caz, consensul realizat prin contractul colectiv de muncă fiind necesar să fie întemeiat pe motive obiective, tehnice sau de organizare a muncii.

Stabilirea unor perioade de referință de 4 luni, 6 luni, respectiv 12 luni, la care se raportează durata maximă legală săptămânală a timpului de muncă are ca scop protecția sănătății și securității salariaților la locul de muncă. Astfel, în perioada de referință se includ oricare 4, 6, respectiv 12 luni succesive care include și perioada în care durata timpului de muncă a depășit durata maximă legală săptămânală de 48 de ore pe săptămână... [citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pentru derularea anumitor activități sau pentru anumite categorii de salariați, durata zilnică a timpului de muncă se impune a fi mai mică sau mai mare de 8 ore, așa cum este stabilită prin negocierile colective sau individuale ori prin acte normative specifice.

Dacă durata zilnică a timpului de muncă este de 12 ore, pentru refacerea completă a capacității de muncă salariatul are dreptul la o perioadă zilnică de repaus de 24 de ore, și nu de 12 ore ca în cazul programului normal de muncă de 8 ore.

Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi prevede că salariații care desfășoară efectiv și permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase - beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi. Durata timpului de muncă se va reduce ținându-se seama de acțiunea factorilor nocivi și periculoși asupra stării de sănătate și capacității de muncă și de măsura în care consecințele acțiunilor acestor factori pot fi diminuate sau eliminate prin micșorarea timpului de expunere. Aceeași lege prevede că reducerea duratei timpului de muncă nu va afecta salariul și vechimea în muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Tipuri de programe de lucru (Wolters Kluwer)

Pentru a-și fideliza angajații și a le crește încrederea în companie, angajatorii pot stabili programe de lucru flexibile. Prin aceste tipuri de programe de lucru flexibile s-a dovedit că eficiența muncii a crescut, în timp ce viteza de rotație a angajaților a scăzut. Principalele domenii care au adoptat astfel de programe de muncă flexibile sunt IT, publicitate, comunicare, web design, arhitectura și design. Totuși, în condițiile restrictive ale pandemiei anului 2020, mai multe domenii au adoptat un program de lucru flexibil, chiar și cele de producție.

[... vezi diagrama flux](#)

☐Art. 116

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

1.

Regula o formează faptul că programul de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore se negociază și constituie clauză în contractul colectiv de muncă.

Numai în măsura în care nu există contract colectiv de muncă, programul inegal de lucru se va stabili prin regulament intern, act care se realizează cu consultarea sindicatului.

În măsura în care programul de muncă și modul de repartizare al acestuia pe zile sunt prevăzute în regulamentul intern, în doctrină⁸⁹ se apreciază că această obligație de a le aduce la cunoștință salariaților se poate realiza în mod eficient odată cu aducerea la cunoștință a regulamentului intern, obligație prevăzută în art. 243 și urm. din Codul muncii.

Programul de lucru inegal se poate aplica numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă, ceea ce înseamnă că indiferent că acest program este stabilit prin contractul colectiv de muncă sau prin regulament intern, dacă nu este înscris în contractul individual de muncă al salariatului, acesta nu este aplicabil. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Programul de lucru inegal, raportat la săptămâna de lucru de 40 de ore, se stabilește, în urma negocierilor, prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, dacă nu s-a încheiat un contract colectiv de muncă, prin regulamentul intern întocmit de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților sau sindicatului și, firesc, adus la cunoștință salariaților.

În cazul în care programul de lucru nu a fost stabilit potrivit procedurii mai sus arătate, angajatorul nu va putea să impună desfășurarea activității după un program inegal și nici să sancționeze disciplinar salariații care nu respectă respectivul program de lucru, stabilit în mod arbitrar.

Fiind o excepție de la regula repartizării egale a duratei timpului de muncă, programul de lucru inegal va trebui agreat de comun acord de către angajator și salariat și specificat în mod expres în contractul individual de muncă. Dacă același program inegal este avut în vedere pentru toți salariații unității, considerăm că programul de lucru poate fi stabilit și prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin regulamentul intern, fără a fi necesară includerea programului de lucru în cadrul fiecărui contract individual de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Contractul colectiv de muncă reprezintă instrumentul juridic prin care se stabilește programul de lucru diferit de cel normal.

În lipsa acestui contract, programul respectiv se stabilește prin regulamentul intern.

Prin urmare, în situația în care la nivelul angajatorului se încheie contract colectiv de muncă, programul de muncă inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore se negociază de cele două părți – sindicat/sindicate ori reprezentanții salariaților, după caz, și angajator.

Când din diverse motive nu se încheie un astfel de contract (lipsesc sindicatele reprezentative, părțile nu se înțeleg cu ocazia negocierii, nu există voință în acest sens etc.) programul inegal de lucru se stabilește prin regulamentul intern întocmit de angajator cu consultarea sindicatului (dacă există) sau a reprezentanților salariaților, după caz.

În oricare din cele două situații, programul respectiv trebuie stabilit expres în contractul individual de muncă al celui salariat care prestează munca conform acestui program. Așa fiind, programul inegal de lucru este supus obligatoriu negocierii individuale. Este firească soluția deoarece ambele părți ale contractului de muncă sunt interesate de prestarea muncii într-un program diferit de cel normal. [... citește mai departe \(-\)](#)

1

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Programul de lucru reprezintă intervalul orar, prin indicarea exactă a orei de începere și de terminare a activității, în care salariatul prestează munca și se află la dispoziția angajatorului său. Prin derogare de la regula repartizării uniforme, egale a timpului de muncă în cadrul unei săptămâni, programul de lucru poate fi:

- program inegal, diferențiat în cele 5 zile, respectând cele 40 de ore pe săptămână;
- comprimat, respectiv mai puțin de 5 zile pe săptămână, în cadrul celor 40 de ore.

În aceste ipoteze, modul concret de repartizare a programului de lucru se negociază prin contractul colectiv de muncă de la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, se prevede prin regulamentul intern. Nu este exclus nici un acord individual între angajator și salariat.

Suplimentar, programul de lucru inegal se poate aplica numai dacă a fost specificat expres prin contractul individual de muncă sau, ulterior, printr-un act adițional la acesta. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Programul de lucru inegal, raportat la săptămâna de lucru de 40 de ore, se stabilește, în urma negocierilor, prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, dacă nu s-a încheiat un contract colectiv de muncă, prin regulamentul intern întocmit de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților sau sindicatului și, firesc, adus la cunoștința salariaților.

În cazul în care programul de lucru nu a fost stabilit potrivit procedurii mai sus arătate, angajatorul nu va putea să impună desfășurarea activității după un program inegal și nici să sancționeze disciplinar salariații care nu respectă respectivul programul de lucru, stabilit în mod arbitrar.

Fiind o excepție de la regula repartizării egale a duratei timpului de muncă, programul de lucru inegal va trebui agreat de comun acord de către angajator și salariat și specificat în mod expres în contractul individual de muncă. Dacă același program inegal este avut în vedere pentru toți salariații unității, considerăm că programul de lucru poate fi stabilit și prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin regulamentul intern, fără a fi necesară includerea programului de lucru în cadrul fiecărui contract individual de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 117

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

1.

Lipsa din cadrul contractului individual de muncă a unei clauze referitoare la programul de lucru inegal duce la imposibilitatea pentru angajator de a obliga salariatul, în virtutea prerogativei sale disciplinare, la respectarea programului de lucru inegal. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 8-9)

2.

Acest articol este suficient pentru abrogarea celui de-al doilea alineat al art. 116 alin. (2) din Codul muncii. Astfel, legiuitorul obligă angajatorul ca programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile să fie aduse la cunoștință salariaților și să fie afișate la sediul angajatorului.

Este o măsură firească, deoarece numai în măsura în care salariații au fost înștiințați cu privire la programul de muncă și modul de repartizare a acestuia, vor putea să își desfășoare activitatea conform programului stabilit de către angajator.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dacă programul de lucru nu a fost specificat expres în cuprinsul contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștință salariaților atât durata programului de muncă, cât și repartizarea acestuia pe zile.

În cazul în care programul de lucru și modul de repartizare pe zile au fost stabilite prin regulamentul intern al angajatorului, este necesară aducerea la cunoștință salariaților prin semnarea unui proces-verbal de luare la cunoștință, pentru a se înlătura orice dubiu referitor la îndeplinirea acestei obligații de către angajator. Pentru a respecta cerința legii, angajatorul are și obligația de a afișa la sediul și/sau la punctul de desfășurare a activității programul de muncă și repartizarea acestuia.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Angajatorul este obligat să aducă la cunoștință salariaților, prin afișare la sediul său, programul de muncă și repartizarea acestuia pe zile.

Așa fiind, niciun salariat nu s-ar putea apăra, în ipoteza nerespectării acestui program, că nu a avut cunoștință de existența lui.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Programul de lucru reprezintă intervalul orar, prin indicarea exactă a orei de începere și de terminare a activității, în care salariatul prestează munca și se află la dispoziția angajatorului său. Prin derogare de la regula repartizării uniforme, egale a timpului de muncă în cadrul unei săptămâni, programul de lucru poate fi:

- program inegal, diferențiat în cele 5 zile, respectând cele 40 de ore pe săptămână;
- comprimat, respectiv mai puțin de 5 zile pe săptămână, în cadrul celor 40 de ore.

În aceste ipoteze, modul concret de repartizare a programului de lucru se negociază prin contractul colectiv de muncă de la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, se prevede prin regulamentul intern. Nu este exclus nici un acord individual între angajator și salariat.

Suplimentar, programul de lucru inegal se poate aplica numai dacă a fost specificat expres prin contractul individual de muncă sau, ulterior, printr-un act adițional la acesta. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Dacă programul de lucru nu a fost specificat expres în cuprinsul contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților atât durata programului de muncă, cât și repartizarea acestuia pe zile.

În cazul în care programul de lucru și modul de repartizare pe zile au fost stabilite prin regulamentul intern al angajatorului, este necesară aducerea la cunoștința salariaților prin semnarea unui proces-verbal de luare la cunoștință, pentru a se înlătura orice dubiu referitor la îndeplinirea acestei obligații de către angajator. Pentru a respecta cerința legii, angajatorul are și obligația de a afișa la sediul și/sau la punctul de desfășurare a activității programul de muncă și repartizarea acestuia.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **Art. 118**

~~▣ **(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.**~~

~~▶ (la data 18-mai-2020 Art. 118, alin. (1) din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 a se vedea referințe de aplicare din Art. 21 din capitolul II, secțiunea 3 din [Legea 55/2020](#))~~

~~***) Prin derogare de la prevederile art. 118 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, cu un număr mai mare de 50 de salariați au obligația de a stabili programe individualizate de muncă, fără acordul salariatului, astfel încât între salariați să se asigure existența unui interval de o oră la începerea și la terminarea programului de muncă, într-un interval de trei ore.**~~

~~***) Prin derogare de la prevederile art. 118 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, cu un număr mai mare de 50 de salariați pot stabili programe individualizate de muncă, cu acordul salariatului, astfel încât între salariați să se asigure existența unui interval de o oră la începerea și la terminarea programului de muncă, într-un interval de trei ore.**~~

~~▶ (la data 22-aug-2020 Art. 118, alin. (1) din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 modificat de Art. 1, punctul 1. din [Legea 179/2020](#))~~

~~**Programul de muncă individualizat și modul de repartizare a acestuia pe zile se stabilesc în actul adițional la contractul individual de muncă sau în actul administrativ emis de conducătorul instituției sau autorității publice,**~~

după

caz.

~~► (la data 14-mai-2020 Art. 118, alin. (1) din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 a se vedea referințe de aplicare din Art. 8 din capitolul I din **Ordonanța urgentă 70/2020**)~~

~~► (la data 06-nov-2020 Art. 118, alin. (1) din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 abrogat de Art. I, punctul 3. din **Ordonanța urgentă 192/2020**)~~

(1)Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

~~► (la data 22-oct-2022 Art. 118, alin. (1) din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 modificat de Art. I, punctul 21. din **Legea 283/2022**)~~

(2)Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3)Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4)Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.

(5)Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(6)Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(7)Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

~~► (la data 22-oct-2022 Art. 118, alin. (4) din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 completat de Art. I, punctul 22. din **Legea 283/2022**)~~

1.

În măsura în care programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt prevăzute în regulamentul intern, apreciem că această obligație de a le aduce la cunoștință salariaților se poate realiza în mod eficient odată cu aducerea la cunoștință a regulamentului intern. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 8-9)

2.

În virtutea dreptului angajatorului de a organiza activitatea și în acord cu noile concepții/realități privind necesitatea unei flexibilizări a timpului de muncă pentru armonizarea vieții profesionale cu viața privată legiuitorul reglementează posibilitatea stabilirii unor programe individualizate de muncă.

Individualizarea programelor de muncă se realizează fie la semnarea contractului individual de muncă, fie pe parcursul desfășurării relațiilor de muncă prin act adițional la contractul individual de muncă, ceea ce presupune manifestarea de voință atât a salariatului, cât și a angajatorului. **... citește mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Cu respectarea duratei normale și a duratei maxime legale a timpului de muncă, a repausurilor periodice legale, cu acordul sau la solicitarea salariatului, se pot stabili programe individualizate/personalizate de muncă, cu ocazia încheierii contractului individual de muncă sau, ulterior, prin act adițional.

Expresie a flexibilizării raporturilor de muncă, Codul muncii permite ca durata zilnică a timpului de muncă să fie împărțită într-o perioadă fixă (în care și ceilalți salariați se află la locul de muncă) și într-o perioadă variabilă/mobilă (în care salariatul își poate alege orele de sosire și de plecare).

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Așa cum le este denumirea, programele individualizate de muncă, ca mod de organizare flexibilă a timpului de muncă, se stabilesc doar în cazul anumitor salariați, cu acordul sau la solicitarea acestora.

Prin urmare, inițiativa organizării unor programe individualizate o poate avea angajatorul, situație în care pentru ca aceste programe să devină operaționale este nevoie de acordul salariatului. Dacă acesta are o astfel de inițiativă, angajatorul o poate aproba.

În cazul unor astfel de programe, salariații au dreptul de a-și alege orele de venire și de plecare de la program (perioada variabilă, mobilă), dar cu existența și a unei perioade fixe în care *întreg* personalul se află simultan la locul de muncă.

Desigur că programele individuale de lucru trebuie să se încadreze, după caz, în durata normală (art. 112 C. m.) sau cea maximă (art. 114).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Programul individualizat de muncă presupune un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, dar prin împărțirea obligatorie (și destul de rigidă) în două perioade: una fixă, în care salariații se află simultan la locul de muncă și una variabilă, mobilă, în care salariatul – care beneficiază de programul individualizat – dispune de ore specifice de sosire și de plecare de la locul de muncă, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Și în cazul programelor individualizate se impune respectarea normelor privind durata normală a timpului de muncă (prevăzute de art. 112 – de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, respectiv, pentru tineri, de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână) și a celor referitoare la durata maximă legală (de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare).

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Cu respectarea duratei normale și a duratei maxime legale a timpului de muncă, a repausurilor periodice legale, cu acordul sau la solicitarea salariatului, se pot stabili programe individualizate/personalizate de muncă, cu ocazia încheierii contractului individual de muncă sau, ulterior, prin act adițional.

Expresie a flexibilizării raporturilor de muncă, Codul muncii permite ca durata zilnică a timpului de muncă să fie împărțită într-o perioadă fixă (în care și ceilalți salariați se află la locul de muncă) și într-o perioadă variabilă/mobilă (în care salariatul își poate alege orele de sosire și de plecare).

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Tipuri de programe de lucru (Wolters Kluwer)

Pentru a-și fideliza angajații și a le crește încrederea în companie, angajatorii pot stabili programe de lucru flexibile. Prin aceste tipuri de programe de lucru flexibile s-a dovedit că eficiența muncii a crescut, în timp ce viteza de rotație a angajaților a scăzut. Principalele domenii care au adoptat astfel de programe de muncă flexibile sunt IT, publicitate, comunicare, web design, arhitectura și design. Totuși, în condițiile restrictive ale pandemiei anului 2020, mai multe domenii au adoptat un program de lucru flexibil, chiar și cele de producție.

[... vezi diagrama flux](#)

~~Art. 119~~

~~Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.~~

~~Art. 119~~

~~Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.~~

~~(la data 07-aug-2017 Art. 119 din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 modificat de Art. I, punctul 4. din Ordonanța urgentă 53/2017)~~

~~Art. 119~~

(1)Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16¹ evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

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

►(la data 13-apr-2018 Art. 119 din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 modificat de Art. 1, punctul 4. din Legea 88/2018)

1.

Plata spor de vechime. Condițiile de plată a orelor suplimentare și compensarea concediului de odihnă. Nu se justifică acordarea sporului de vechime întrucât prin contractul individual de muncă, semnat fără obiecțiuni de salariat, părțile au negociat și au stabilit ca reclamantul să primească o sumă fixă, reprezentând salariul de bază lunar, fără a fi menționate și alte sporuri.

Pontarea orelor suplimentare precum și evidențierea acestora se face sub forma foilor de pontaj, a referatelor aprobate de către angajator, a foilor de prezență. Pârâta a depus foi, state de salarii și state de plată din care reiese că reclamantului i-au fost achitate drepturile salariale conform normei de lucru prestate. În speță se pune problema dovedirii unui fapt negativ determinat care poate fi dovedit prin evidențierea existenței faptului pozitiv contrar. Altfel spus, cel interesat, reclamantul trebuia să dovedească împrejurarea că a prestat orele suplimentare pretins a fi fost lucrate și a cazurilor în care acestea puteau sau au fost efectuate, aspect neprobat în cauză. **... citește mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Obligația angajatorului de a ține pentru fiecare salariat evidența orelor de muncă are în vedere un control eficient al activității tuturor salariaților, sancționarea disciplinară²⁵³ a salariaților care nu respectă programul de muncă, precum și o bază de calcul a drepturilor salariale.

Practic, evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat se poate face în mai multe modalități: prin condica de prezență, foi colective de prezență, cartele magnetice etc.

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat²⁵⁴ și de a supune controlului Inspecției Muncii această evidență ori de câte ori este solicitat²⁵⁵, iar, potrivit art. 9 alin. 1 lit. e) din H.G. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, constituie contravenție completarea registrului cu date eronate sau incomplete²⁵⁶. **... citește mai departe (-)**

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Evidența orelor de muncă, așadar, trebuie să se refere la fiecare salariat în parte, indiferent dacă este vorba de un program de muncă normal sau nu, fix ori flexibil sau individualizat. Ea este posibilă prin diferite înscrisuri, cum sunt pontajele, foile de prezență sau cartelele magnetice. Aceste documente ar trebui păstrate la sediul unității, sau la punctele de lucru unde se prestează activitatea pentru ca Inspecția Muncii să poată verifica dacă angajatorul respectă dispozițiile legale în materie privind timpul de muncă al lucrătorilor.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Evidența orelor de muncă presupune înregistrarea numărului total de ore zilnic și săptămânal (și, prin însumare, și lunar) prestate de fiecare salariat (atât a orelor care se încadrează în durată normală a timpului de muncă, dar și a orelor de noapte și a orelor suplimentare).

În lipsa unei reglementări legale, modul concret de ținere a evidenței orelor de muncă se stabilește de către angajator prin regulamentul de organizare și funcționare, în temeiul art. 40 alin. (1) lit. a) din Cod. Dacă dorește, angajatorul îl poate stabili și prin negociere colectivă.

Angajatorul poate opta pentru o evidență scrisă (foaie colectivă de prezență, pontaj al personalului, condică de prezență) sau una electronică, organizată la nivelul unității sau al compartimentului/departamentului/sectorului de activitate sau al punctului de lucru unde prestează munca salariatul.

Evidența orelor de muncă trebuie să se facă zilnic, la fiecare loc de muncă – secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc. din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat

de angajator, cu precizarea expresă a orei de începere și ora de sfârșit a programului de lucru al fiecărui salariat... [citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Obligația angajatorului de a ține pentru fiecare salariat evidența orelor de muncă are în vedere un control eficient al activității tuturor salariaților, sancționarea disciplinară⁵⁶⁸ a salariaților care nu respectă programul de muncă, precum și o monitorizare reală a timpului de odihnă și a timpului efectiv de muncă, care stă la baza calculului drepturilor salariale⁵⁶⁹.

Practic, evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat se poate face în mai multe modalități, pe suport de hârtie sau electronic, prin condica de prezență, foi colective de prezență, carduri, cartele magnetice, tahograf, softuri de prezență etc., indiferent de locul unde salariatul își desfășoară activitatea (la domiciliu sau în orice loc stabilit de către angajator, loc de muncă fix sau mobil) și de timpul de muncă (normal sau parțial, egal sau inegal) stabilit prin contractul individual de muncă. Pe baza informațiilor stocate pe aceste documente primare de evidență a timpului real de muncă efectuat de către salariat la locul de muncă se întocmește evidența lunară centralizatoare... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **SECȚIUNEA 2: Munca suplimentară**

☐ **Art. 120**

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

1.

Art. 120 alin. (1) Codul muncii, definește munca suplimentară ca fiind cea prestată peste durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Pe de altă parte, conform art. 137 Codul muncii, repausul săptămânal reprezintă o perioadă de odihnă, statornicită legal, la sfârșitul săptămânii, constând în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. El poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Întrucât lucrează astfel sâmbăta și duminica, salariații beneficiază de un spor la salariu în condițiile prevăzute de contractul colectiv sau de regulamentul intern.

Este de menționat și faptul că art. 133 C.muncii (ce transpune Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru) definește cu claritate perioada de repaus, fiind orice durată care nu constituie timp de muncă și anume –pauză de masă și repausul zilnic, repausul săptămânal și sărbătorile legale, concediile... [citește mai departe \(1-10\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În cazul în care activitatea salariatului se desfășoară în afara timpului normal de muncă, această activitate este considerată ca fiind muncă suplimentară. Determinarea duratei muncii suplimentare (orelor suplimentare) se raportează la durata normală a timpului de muncă (40 de ore pe săptămână), indiferent de perioada de referință: la săptămână sau la 4 luni, 6 luni ori 12 luni.

Pentru efectuarea muncii suplimentare este necesar să existe acordul salariatului, ca urmare a solicitării exprese a angajatorului. Codul muncii nu stabilește ce formă trebuie să îmbrace acordul salariatului, acesta putând fi dat în scris sau să fie un acord tacit²⁵⁷. În acest din urmă caz, acordul salariatului de a efectua ore suplimentare poate fi dovedit prin orice mijloc de probă. Modul de organizare a activităților de către angajator (prin stabilirea unor sarcini de serviciu și a unor timpi de execuție) și acceptarea îndeplinirii acestor activități de către salariat reprezintă o formă de acord tacit pentru efectuarea muncii suplimentare. Refuzul salariatului de a îndeplini anumite activități peste durata normală a timpului de lucru nu poate constitui o abatere de la disciplina muncii, deoarece organizarea activității de către angajator trebuie să se circumscrie și să respecte o durată normală a timpului de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul definește [alin. (1)] munca suplimentară: cea prestată peste durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Condiția esențială pentru efectuarea ei constă în *acordul salariatului* [alin. (2)]. Așadar, este necesară o

solicitare a angajatorului în acest sens. Acordul poate fi *expres* sau *tacit*. Însă în toate cazurile el trebuie să existe și să poată fi dovedit de către angajator. Rezultă că pentru a exista muncă suplimentară este nevoie ca: să existe solicitarea angajatorului în acest sens; și această muncă să fi fost prestată.

Nu se cere acordul salariatului în caz de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident. Prin urmare, textul vizează alături de forța majoră și cazul fortuit.

PRACTICA JUDICIARĂ

1. Art. 120 alin. (1) C. m., definește munca suplimentară ca fiind cea prestată peste durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Orele suplimentare reprezintă orele prestate de salariat în plus față de durata normală săptămânală a timpului de muncă de 40 de ore. Ele se stabilesc prin raportare la evidența muncii ținută de angajator. Regimul legal al muncii suplimentare se aplică ambelor categorii de salariați (care au funcții de execuție, cât și de cei care au funcții de conducere).

Prestarea orelor suplimentare se face la solicitarea angajatorului. Solicitarea poate fi formulată în scris sau verbal, poate fi expresă sau tacită atunci când rezultă din atribuirea unor sarcini de serviciu suplimentare, care nu pot fi îndeplinite decât prin muncă suplimentară.

Orele suplimentare nu pot fi prestate exclusiv pe baze voluntare de către salariat. O muncă prestată suplimentar, din proprie inițiativă, de către salariat nu constituie muncă suplimentară și nu antrenează consecințele stabilite de lege.

... [citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

În cazul în care activitatea salariatului se desfășoară în afara timpului normal de muncă, această activitate este considerată ca fiind muncă suplimentară. Determinarea duratei muncii suplimentare (orelor suplimentare) se raportează la durata normală a timpului de muncă (40 de ore pe săptămână), indiferent de perioada de referință: la săptămână sau la 4 luni, 6 luni ori 12 luni.

Pentru efectuarea muncii suplimentare este necesar să existe acordul salariatului, ca urmare a solicitării exprese a angajatorului. Codul muncii nu stabilește ce formă trebuie să îmbrace acordul salariatului, acesta putând fi dat în scris sau să fie un acord tacit⁵⁷⁶. În acest din urmă caz, acordul salariatului de a efectua ore suplimentare poate fi dovedit prin orice mijloc de probă. Modul de organizare a activităților de către angajator (prin stabilirea unor sarcini de serviciu și a unor timpi de execuție) și acceptarea îndeplinirii acestor activități de către salariat reprezintă o formă de acord tacit pentru efectuarea muncii suplimentare. Refuzul salariatului de a îndeplini anumite activități peste durata normală a timpului de lucru nu poate constitui o abatere de la disciplina muncii, deoarece organizarea activității de către angajator trebuie să se circumscrie și să respecte o durată normală a timpului de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 121

(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

1.

Art. 120 alin. (1) din Codul muncii prevede că munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. La solicitarea angajatorului, salariații pot efectua muncă suplimentară (art. 121 alin. (1) din Codul muncii). Aceleași prevederi erau reglementate și de dispozițiile art. 117 și art. 118 din Codul muncii, în varianta în vigoare înainte de republicare.

Prin urmare, o condiție esențială pentru prestarea muncii suplimentare este solicitarea angajatorului.

Este firesc să fie așa, întrucât angajatorul este cel care trebuie să compenseze, prin ore libere plătite, munca suplimentară sau să o plătească prin adăugarea unui spor la salariu, corespunzător duratei acesteia, așa

cum impun dispozițiile art. 122 și art. 123 din Codul muncii.

Așadar, cel care trebuie să aibă inițiativa orelor suplimentare este angajatorul care le solicită, fie în scris, fie verbal. Solicitarea poate fi expresă, dar și implicită sau tacită, de exemplu, atunci când angajatorul impune sarcini suplimentare față de cele curente, a căror îndeplinire reclamă prestarea unei munci suplimentare, fără a se face referire la timpul de lucru. (*C. Ap. Suceava, s. I civ., dec. nr. 1321 din 30 octombrie 2013*)... [citește mai departe \(1-14\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dispozițiile acestui articol completează și întăresc dispozițiile articolului precedent prin precizarea expresă a faptului că salariatul poate efectua muncă suplimentară numai la solicitarea angajatorului, solicitare care poate fi scrisă sau verbală, însă, în orice caz, această solicitare trebuie să fie expresă și să respecte atât durata normală a timpului de muncă, cât și durata maximă legală a timpului de muncă (care include și orele suplimentare).

Se poate efectua muncă suplimentară peste durata maximă legală a timpului de muncă (de 48 de ore pe săptămână) numai în caz de forță majoră sau pentru executarea unor lucrări urgente care să prevină anumite accidente sau să înlăture consecințele unui accident.

Pentru a asigura sănătatea și securitatea în muncă, prin refacerea capacității fizice și psihice a salariatului, efectuarea muncii suplimentare peste durata maximă a timpului de muncă este interzisă. Încălcarea de către angajator a acestei interdicții atrage răspunderea contravențională. ... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 121 îl completează pe cel anterior (art. 120). Totodată, el trebuie coroborat cu prevederile art. 114 și 115.

Deci, munca suplimentară este posibilă *numai* la solicitarea angajatorului. Condiția necesară pentru prestarea ei, în afară de acordul salariatului, constă în respectarea duratei maxime legale a timpului de lucru, așa cum este ea stabilită la art. 114 și art. 115. Prin urmare, excepțional, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, în perioada de referință [art. 114 alin. (2) și (3)], ori poate fi de 12 ore pe zi [art. 115 alin. (2)]. Depășirea acestor limite maxime este interzisă. Totuși, dacă intervin situații deosebite (forță majoră sau caz fortuit), interdicția respectivă nu mai funcționează.

Art. 120 alin. (1) C. m. prevede că munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. La solicitarea angajatorului, salariații pot efectua muncă suplimentară [art. 121 alin. (1) C. m.]. Aceleași prevederi erau reglementate și de dispozițiile art. 117 și art. 118 C. m., în varianta în vigoare înainte de republicare. ... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Orele suplimentare reprezintă orele prestate de salariat în plus față de durata normală săptămânală a timpului de muncă de 40 de ore. Ele se stabilesc prin raportare la evidența muncii ținută de angajator. Regimul legal al muncii suplimentare se aplică ambelor categorii de salariați (care au funcții de execuție, cât și de cei care au funcții de conducere).

Prestarea orelor suplimentare se face la solicitarea angajatorului. Solicitarea poate fi formulată în scris sau verbal, poate fi expresă sau tacită atunci când rezultă din atribuirea unor sarcini de serviciu suplimentare, care nu pot fi îndeplinite decât prin muncă suplimentară.

Orele suplimentare nu pot fi prestate exclusiv pe baze voluntare de către salariat. O muncă prestată suplimentar, din proprie inițiativă, de către salariat nu constituie muncă suplimentară și nu antrenează consecințele stabilite de lege.

2. În principiu, salariatul nu are obligația legală de a presta ore suplimentare. Astfel, o clauză negociată individual sau colectiv prin care s-ar limita posibilitatea prestării orelor suplimentare este legală. Dar, o asemenea clauză nu ar produce efecte pentru ipotezele prevăzute de lege în care munca suplimentară se prestează fără acordul salariatului. Prin excepție, munca suplimentară se poate dispune unilateral de către angajator și are caracter obligatoriu: în caz de forță majoră și pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident, precum și în situația în care este prestată pentru compensarea zilelor libere plătite în perioadele de reducere a activității angajatorului, în temeiul art. 122 alin. (3) din Cod (a se vedea Comentariul la acest articol). ... [citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Dispozițiile acestui articol completează și întăresc dispozițiile articolului precedent prin precizarea expresă a faptului că salariatul poate efectua muncă suplimentară numai la solicitarea angajatorului⁵⁸⁰, solicitare care poate fi scrisă sau verbală, însă, în orice caz, această solicitare trebuie să fie expresă și să respecte atât

durata normală a timpului de muncă, cât și durata maximă legală a timpului de muncă (care include și orele suplimentare).

În cazul în care părțile au în vedere încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial, în cuprinsul acestuia trebuie să se regăsească și precizarea expresă a interdicției de a se efectua ore suplimentare, în lipsa acestei clauze contractul considerându-se a fi încheiat pentru normă întreagă.

Dacă, totuși, salariatul a prestat activitate peste durata de muncă prevăzută în contractul individual de muncă cu timp parțial, suntem în situația muncii nedeclarate, sancționată contravențional potrivit noilor reglementări în această materie. Prin analogie, în acest caz sunt incidente și dispozițiile referitoare la prestarea unei munci în lipsa încheierii în formă scrisă⁵⁸¹ a contractului individual de muncă, salariatul având posibilitatea de a solicita constatarea muncii prestate peste durata parțială prevăzută în contractul individual de muncă, cu obligarea angajatorului la plata integrală a remunerației corespunzătoare... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 122

~~(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.~~

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

► (la data 05-oct-2021 Art. 122, alin. (1) din titlul III, capitolul I, secțiunea 2 modificat de Art. I, punctul 3. din [Ordonanța urgentă 117/2021](#))

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

1.

Art. 120 alin. (1) din Codul muncii prevede că munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. La solicitarea angajatorului, salariații pot efectua muncă suplimentară [art. 121 alin. (1) din Codul muncii]. Aceleași prevederi erau reglementate și de dispozițiile art. 117 și art. 118 din Codul muncii, în varianta în vigoare înainte de republicare.

Prin urmare, o condiție esențială pentru prestarea muncii suplimentare este solicitarea angajatorului.

Este firesc să fie așa, întrucât angajatorul este cel care trebuie să compenseze, prin ore libere plătite, munca suplimentară sau să o plătească prin adăugarea unui spor la salariu, corespunzător duratei acesteia, așa cum impun dispozițiile art. 122 și art. 123 din Codul muncii.

Așadar, cel care trebuie să aibă inițiativa orelor suplimentare este angajatorul care le solicită, fie în scris, fie verbal. Solicitarea poate fi expresă, dar și implicită sau tacită, de exemplu, atunci când angajatorul impune sarcini suplimentare față de cele curente, a căror îndeplinire reclamă prestarea unei munci suplimentare, fără a se face referire la timpul de lucru. (C. Ap. Suceava, s. I civ., dec. nr. 1321 din 30 octombrie 2013)...

[citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru a da posibilitatea refacerii fizice și psihice a salariatului, Codul muncii stabilește regula potrivit căreia munca suplimentară trebuie compensată prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice de la efectuarea acesteia, ceea ce, în fapt, înseamnă că, în perioada în care salariatul nu va presta muncă, acesta va primi salariul ca și când ar presta muncă pentru angajator.

Coroborat cu dispozițiile alin. (3), orele libere plătite pentru compensarea muncii suplimentare pot fi acordate și anticipat, urmând ca, în contul acordării anticipate a acestor ore libere plătite, salariatul să desfășoare muncă suplimentară în următoarele 12 luni de la data acordării acestor ore.

Nivelul salariului pentru plata orelor libere acordate este cel convenit prin contractul individual de muncă pentru prestarea activității în timpul normal de muncă.

Din punct de vedere economic este firescă stabilirea regulii privind compensarea muncii suplimentare cu ore libere plătite, având în vedere faptul că plata orelor suplimentare necompensate generează costuri mai mari pentru angajator, fără ca acestea să se reflecte într-o productivitate corespunzătoare a muncii salariatului... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Regula statornicită de text constă în compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător care, evident, va fi plătit. Rezultă că deși lucrătorul nu se prezintă la locul de muncă respectiv în anumite zile (sau ore), el este salarizat integral în considerarea muncii suplimentare prestate anterior.

Legiuitorul a stabilit limită maximă de timp – 60 de zile calendaristice – până la care angajatorul este obligat să dispună compensarea. Această operațiune, ca excepție, poate interveni anticipat efectuării muncii suplimentare ce va fi prestată în următoarele 12 luni, în ipoteza existenței unei perioade de reducere a activității. Este o soluție legislativă benefică pentru ambele părți ale contractului individual de muncă.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Orele suplimentare reprezintă orele prestate de salariat în plus față de durata normală săptămânală a timpului de muncă de 40 de ore. Ele se stabilesc prin raportare la evidența muncii ținută de angajator.

Regimul legal al muncii suplimentare se aplică ambelor categorii de salariați (care au funcții de execuție, cât și de cei care au funcții de conducere).

Prestarea orelor suplimentare se face la solicitarea angajatorului. Solicitarea poate fi formulată în scris sau verbal, poate fi expresă sau tacită atunci când rezultă din atribuirea unor sarcini de serviciu suplimentare, care nu pot fi îndeplinite decât prin muncă suplimentară.

Orele suplimentare nu pot fi prestate exclusiv pe baze voluntare de către salariat. O muncă prestată suplimentar, din proprie inițiativă, de către salariat nu constituie muncă suplimentară și nu antrenează consecințele stabilite de lege.

2. În principiu, salariatul nu are obligația legală de a presta ore suplimentare. Astfel, o clauză negociată individual sau colectiv prin care s-ar limita posibilitatea prestării orelor suplimentare este legală. Dar, o asemenea clauză nu ar produce efecte pentru ipotezele prevăzute de lege în care munca suplimentară se prestează fără acordul salariatului. Prin excepție, munca suplimentară se poate dispune unilateral de către angajator și are caracter obligatoriu: în caz de forță majoră și pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident, precum și în situația în care este prestată pentru compensarea zilelor libere plătite în perioadele de reducere a activității angajatorului, în temeiul art. 122 alin. (3) din Cod (a se vedea Comentariul la acest articol).[... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pentru a da posibilitatea refacerii fizice și psihice a salariatului, Codul muncii stabilește regula⁵⁸² potrivit căreia munca suplimentară trebuie compensată prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice de la efectuarea acesteia, ceea ce, în fapt, înseamnă că, în perioada în care salariatul nu va presta muncă și se află în perioada de recuperare suplimentară, acesta va primi aceleași drepturi salariale ca și când ar presta muncă pentru angajator.

Coroborat cu dispozițiile alin. (3), orele libere plătite pentru compensarea muncii suplimentare pot fi acordate și anticipat, urmând ca, în contul acordării anticipate a acestor ore libere plătite, salariatul să desfășoare muncă suplimentară în următoarele 12 luni de la data acordării acestor ore.

Nivelul salariului pentru plata orelor libere acordate este cel convenit prin contractul individual de muncă pentru prestarea activității în timpul normal de muncă.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 123

(1)În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2)Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

1.

Art. 120 alin. (1) din Codul muncii prevede că munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. La solicitarea angajatorului, salariații pot efectua muncă suplimentară (art. 121 alin. (1) din Codul muncii). Aceleași prevederi erau reglementate și de dispozițiile art.

117 și art. 118 din Codul muncii, în varianta în vigoare înainte de republicare.

Prin urmare, o condiție esențială pentru prestarea muncii suplimentare este solicitarea angajatorului. Este firesc să fie așa, întrucât angajatorul este cel care trebuie să compenseze, prin ore libere plătite, munca suplimentară sau să o plătească prin adăugarea unui spor la salariu, corespunzător duratei acesteia, așa cum impun dispozițiile art. 122 și art. 123 din Codul muncii.

Așadar, cel care trebuie să aibă inițiativa orelor suplimentare este angajatorul care le solicită, fie în scris, fie verbal. Solicitarea poate fi expresă, dar și implicită sau tacită, de exemplu, atunci când angajatorul impune sarcini suplimentare față de cele curente, a căror îndeplinire reclamă prestarea unei munci suplimentare, fără a se face referire la timpul de lucru. (*C. Ap. Suceava, s. I civ., dec. nr. 1321 din 30 octombrie 2013*)... [citeste mai departe \(1-4\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Prevederile acestui articol trebuie coroborate cu dispozițiile articolului precedent, în sensul că munca suplimentară urmează a fi compensată prin acordarea unor ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice de la data efectuării muncii suplimentare.

Însă, dacă angajatorul are în vedere organizarea activității fără acordarea orelor libere plătite, acesta are posibilitatea de a achita contravaloarea muncii suplimentare a salariatului în luna următoare efectuării acestei munci, prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

Prin stabilirea plății orelor suplimentare în luna imediat următoare celei în care a fost efectuată munca suplimentară, pe de o parte, se dă eficiență regulii potrivit căreia plata salariului are în vedere munca efectuată de salariat în luna precedentă, iar, pe de altă parte, se lămurește pe deplin opțiunea angajatorului (de a acorda ore libere plătite sau de a achita spor la salariu).

Cât privește cuantumul sporului pentru munca suplimentară, acesta este stabilit în urma negocierii prin contractul individual sau colectiv de muncă. Nivelul acestui spor poate fi mai mare, dar nu mai mic de 75% din salariul de bază. În cazul în care cuantumul sporului pentru muncă suplimentară nu a fost stabilit de către părți prin contract, se va avea în vedere sporul minim prevăzut de Codul muncii, de 75% din salariul de bază... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Din păcate, dispoziția de la alin. (1) nu a fost corelată cu cea de la art. 122 alin. (1). Prin urmare, corect ar fi fost să fie vorba de compensarea „în luna următoare”, ci în „următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea” muncii suplimentare.

Deci, atunci când compensarea cu timp liber corespunzător nu e posibilă, cel în cauză va primi un spor la salariu, stabilit prin negociere (contractul colectiv sau, după caz, contractul individual de muncă) și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază³⁵⁸.

Dar, prin negociere colectivă (prin contractul colectiv de muncă aplicabil) sau prin negociere individuală (contractul individual de muncă), părțile pot stabili un nivel superior (chiar de 100%) al sporului în discuție. Și Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a persoanelor plătite din fonduri publice conține o dispoziție asemănătoare ca și cea de la art. 123 C. m. Numai că sporul se poate plăti doar dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic al angajatului fără a se depăși 360 de ore anual. Însă, pentru prestarea de ore suplimentare peste 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative, după caz al reprezentanților salariaților [art. 18 alin. (2)]... [citeste mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Orele suplimentare reprezintă orele prestate de salariat în plus față de durata normală săptămânală a timpului de muncă de 40 de ore. Ele se stabilesc prin raportare la evidența muncii ținută de angajator. Regimul legal al muncii suplimentare se aplică ambelor categorii de salariați (care au funcții de execuție, cât și de cei care au funcții de conducere).

Prestarea orelor suplimentare se face la solicitarea angajatorului. Solicitarea poate fi formulată în scris sau verbal, poate fi expresă sau tacită atunci când rezultă din atribuirea unor sarcini de serviciu suplimentare, care nu pot fi îndeplinite decât prin muncă suplimentară.

Orele suplimentare nu pot fi prestate exclusiv pe baze voluntare de către salariat. O muncă prestată suplimentar, din proprie inițiativă, de către salariat nu constituie muncă suplimentară și nu antrenează consecințele stabilite de lege.

2. În principiu, salariatul nu are obligația legală de a presta ore suplimentare. Astfel, o clauză negociată individual sau colectiv prin care s-ar limita posibilitatea prestării orelor suplimentare este legală. Dar, o asemenea clauză nu ar produce efecte pentru ipotezele prevăzute de lege în care munca suplimentară se prestează fără acordul salariatului. Prin excepție, munca suplimentară se poate dispune unilateral de către angajator și are caracter obligatoriu: în caz de forță majoră și pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident, precum și în situația în care este

prestată pentru compensarea zilelor libere plătite în perioadele de reducere a activității angajatorului, în temeiul art. 122 alin. (3) din Cod (a se vedea Comentariul la acest articol).[... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Prevederile acestui articol trebuie coroborate cu dispozițiile articolului precedent, în sensul că munca suplimentară urmează a fi compensată prin acordarea unor ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice de la data efectuării muncii suplimentare.

Însă, dacă angajatorul are în vedere organizarea activității fără acordarea orelor libere plătite, acesta are posibilitatea de a achita contravaloarea muncii suplimentare a salariatului în luna următoare efectuării acestei munci, prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

Prin stabilirea plății orelor suplimentare în luna imediat următoare celei în care a fost efectuată munca suplimentară, pe de o parte, se dă eficiență regulii potrivit căreia plata salariului are în vedere munca efectuată de salariat în luna precedentă, iar, pe de altă parte, se lămurește pe deplin opțiunea angajatorului (de a acorda ore libere plătite sau de a achita spor la salariu).

Cât privește cuantumul sporului pentru munca suplimentară, acesta este stabilit în urma negocierii prin contractul individual sau colectiv de muncă. Nivelul acestui spor poate fi mai mare, dar nu mai mic de 75% din salariul de bază. În cazul în care cuantumul sporului pentru muncă suplimentară nu a fost stabilit de către părți prin contractul individual sau colectiv de muncă, se va avea în vedere sporul minim prevăzut de Codul muncii, de 75% din salariul de bază.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de munca. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 124**

Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

1.

Textul este extrem de clar și imperativ, și anume tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă suplimentară indiferent de motiv.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru protecția tinerilor împotriva exploatării economice, oricărei munci susceptibile să dăuneze securității, sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihologice, morale ori sociale sau să pericliteze educația tinerilor în vârstă de până la 18 ani, Codul muncii și H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă stabilesc în mod expres faptul că tinerii nu pot presta muncă suplimentară.

De altfel, în cazul tinerilor, durata timpului de muncă este de maximum 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână, indiferent de numărul contractelor individuale de muncă în baza cărora tânărul își desfășoară activitatea.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Este o interdicție de la care nu se poate deroga. Scopul său este acela de protecție a tinerilor care, datorită vârstei, au capacitatea de muncă diminuată.

De altfel, în cazul lor, timpul zilnic de lucru este de 6 ore, iar cel săptămânal de 30 de ore [art. 112 alin. (2)].

Interdicția prestării muncii suplimentare în cazul tinerilor, instituită de Directiva Consiliului nr. 94/33 din 22 iunie 1994, este prevăzută și de H.G. nr. 600/2007.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Orele suplimentare reprezintă orele prestate de salariat în plus față de durata normală săptămânală a timpului de muncă de 40 de ore. Ele se stabilesc prin raportare la evidența muncii ținută de angajator. Regimul legal al muncii suplimentare se aplică ambelor categorii de salariați (care au funcții de execuție, cât și de cei care au funcții de conducere).

Prestarea orelor suplimentare se face la solicitarea angajatorului. Solicitarea poate fi formulată în scris sau verbal, poate fi expresă sau tacită atunci când rezultă din atribuirea unor sarcini de serviciu suplimentare, care nu pot fi îndeplinite decât prin muncă suplimentară.

Orele suplimentare nu pot fi prestate exclusiv pe baze voluntare de către salariat. O muncă prestată suplimentar, din proprie inițiativă, de către salariat nu constituie muncă suplimentară și nu antrenează consecințele stabilite de lege.

2. În principiu, salariatul nu are obligația legală de a presta ore suplimentare. Astfel, o clauză negociată

individual sau colectiv prin care s-ar limita posibilitatea prestării orelor suplimentare este legală. Dar, o asemenea clauză nu ar produce efecte pentru ipotezele prevăzute de lege în care munca suplimentară se prestează fără acordul salariatului. Prin excepție, munca suplimentară se poate dispune unilateral de către angajator și are caracter obligatoriu: în caz de forță majoră și pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident, precum și în situația în care este prestată pentru compensarea zilelor libere plătite în perioadele de reducere a activității angajatorului, în temeiul art. 122 alin. (3) din Cod (a se vedea Comentariul la acest articol). [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pentru protecția tinerilor împotriva exploatării economice, oricărei munci susceptibile să dăuneze securității, sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihologice, morale ori sociale sau să pericliteze educația tinerilor în vârstă de până la 18 ani, Codul muncii și H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă stabilesc în mod expres faptul că tinerii nu pot presta muncă suplimentară.

De altfel, în cazul tinerilor, durata timpului de muncă este de maximum 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână, indiferent de numărul contractelor individuale de muncă în baza cărora tânărul își desfășoară activitatea.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **SECȚIUNEA 3: Munca de noapte**

☐ **Art. 125**

(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

☐ **(2)** Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

1.

Deși recurenta afirmă că a efectuat ore de noapte în cuantum de 54 ore pe perioada octombrie-noiembrie 2007 la Clubul G., aceasta nu a depus înscrisuri din care să rezulte veridicitatea acestei afirmații sau orice alt mijloc de probă. Astfel, din foile colective de prezență pe lunile octombrie-noiembrie 2007 depuse la dosar de către intimată căreia îi revenea sarcina probei potrivit art. 287 Codul muncii [devenit art. 272 după republicare], rezultă că recurenta a lucrat câte 8 ore pe timp de zi și nu de noapte așa cum susține și pentru orele menționate în aceste documente de prezență ea a fost remunerată fapt ce rezultă din statele de plată. Susținerea recurentei că a prestat ore de noapte în perioada octombrie-noiembrie nu este dovedită în cauză cu înscrisuri care să ateste o altă situație decât cea care rezultă din foile colective de prezență. (C. Ap. Galați, s. privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 93/2008, www.costelgilca.ro) [... citește mai departe \(1-5\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dispozițiile din Codul muncii referitoare la munca de noapte transpun în legislația națională Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Întâi de toate, la determinarea muncii de noapte se va avea în vedere munca prestată între orele 22,00 și 06,00. În plus, pentru a fi calificată muncă de noapte, este necesar ca salariatul să efectueze muncă în intervalul 22,00 – 06,00 cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru sau munca efectuată în acest interval să fie de cel puțin 30% din timpul lunar normal de lucru (40 de ore pe săptămână și aproximativ 170 de ore pe lună).

Ca și în celelalte cazuri, durata normală a timpului de lucru pentru salariatul de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi cu respectarea repausului săptămânal. Însă, în acest caz, perioada de referință este de 3 luni calendaristice, și nu de 4 luni, 6 luni sau, după caz, 12 luni ca în situația calculării timpului suplimentar de muncă pentru salariatul de zi. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul stabilește limitele orare ale muncii de noapte [alin. (1)].

Definește, în același timp, salariatul de noapte [alin. (2)]. În cazul unei zile de lucru este nevoie de cel puțin 3 ore pentru calificarea muncii ca fiind de noapte. Când este vorba de o lună, proporția muncii de noapte trebuie să fie de cel puțin 30% din timpul de lucru, adică cel puțin 55-56 de ore (30% din media lunară).

Alin. (3) permite depășirea în anumite zile a duratei normale a timpului de lucru, cu condiția ca într-o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice să nu se depășească o medie de 8 ore pe zi.

Alin. (4) reprezintă o continuare a dispoziției de la alin. (4). În baza lui, durata timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă poate depăși 8 ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore, dacă astfel este prevăzut în contractul colectiv de muncă aplicabil și dacă nu se contravine prevederilor din contractul colectiv superior. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Art. 125 alin. (1) stabilește intervalul orar în care munca prestată este considerată a fi muncă de noapte, respectiv 22.00-06.00.

Salariat de noapte este acel salariat care, alternativ, se află într-una dintre situațiile stabilite de art. 125 alin. (2).

2. Salariatul de noapte poate depăși durata normală zilnică a timpului de muncă de 8 ore pe zi, dar cu condiția ca într-o perioadă de referință de cel mult 3 luni calendaristice să nu depășească media de 8 ore pe zi.

3. Perioada de referință de 3 luni calendaristice nu este aplicabilă în cazul în care salariatul de noapte prestează munca în condiții speciale sau deosebite de muncă. Așadar, pentru această categorie de salariați nu este posibilă depășirea duratei normale zilnice a timpului de muncă de 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore. Excepțional, depășirea acestei durate este posibilă dacă este negociată prin contractul colectiv de muncă aplicabil și dacă nu contravine clauzelor din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. În această situație, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor prestate peste durata de 8 ore. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Dispozițiile din Codul muncii referitoare la munca de noapte transpun în legislația națională Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Întâi de toate, la determinarea muncii de noapte se va avea în vedere munca prestată între orele 22,00 și 06,00. În plus, pentru a fi calificată muncă de noapte, este necesar ca salariatul să efectueze muncă în intervalul 22,00 - 06,00 cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru sau munca efectuată în acest interval să fie de cel puțin 30% din timpul lunar normal de lucru (40 de ore pe săptămână și aproximativ 170 de ore pe lună).

Ca și în celelalte cazuri, durata normală a timpului de lucru pentru salariatul de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi cu respectarea repausului săptămânal. Însă, în acest caz, perioada de referință este de 3 luni calendaristice, și nu de 4 luni, 6 luni sau, după caz, 12 luni ca în situația calculării timpului suplimentar de muncă pentru salariatul de zi. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**Art. 126**

Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

1.

Aceste măsuri de reducere a programului sau de acordare a unui spor la salariu sunt alternative și nu cumulative și că se aplică numai salariaților care prestează cel puțin 3 ore de muncă de noapte. În consecință, cei care prestează mai puțin de 3 ore în intervalul 10 p.m.-6 a.m. nu beneficiază de niciuna dintre măsurile prevăzute de lege. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 20)

2.

În vederea protecției sănătății și securității lucrătorilor de noapte legiuitorul stabilește că aceștia beneficiază fie de un program de lucru redus cu o oră, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dacă salariatul desfășoară activitate cel puțin 3 ore pe timp de noapte (în intervalul 22,00 – 06,00) acesta va beneficia fie de reducerea cu o oră a duratei normale de muncă (de regulă, de la 8 ore la 7 ore), fără diminuarea salariului de bază, fie de un spor de 25% la salariul de bază pentru orele efectiv lucrate pe timp de noapte, cu condiția ca aceste ore să reprezinte cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. Plata sporului de 25% pentru munca de noapte va fi efectuată în luna următoare celei în care a fost prestată o astfel de muncă.

Prin contractul individual sau colectiv de muncă²⁶⁰ se poate stabili un spor pentru munca de noapte mai mare, iar dacă părțile nu au stabilit în niciun mod nivelul acestui spor, se va avea în vedere minimul prevăzut de Codul muncii.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează consecințele prestării muncii de noapte. Dacă specificul activității permite, salariații vor presta munca pe baza unui program redus cu o oră (decă, ca regulă, 7 ore), fără scăderea salariului de bază.

În cealaltă variantă, care nu presupune reducerea timpului de lucru, se acordă un spor la salariul de bază, de minimum 25%. Sporul se acordă numai dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din timpul normal de lucru.

Prin contractele colective de muncă nu pot fi stabilite procente inferioare celor legale și nici prin actul unilateral al angajatorului.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Art. 125 alin. (1) stabilește intervalul orar în care munca prestată este considerată a fi muncă de noapte, respectiv 22.00-06.00.

Salariat de noapte este acel salariat care, alternativ, se află într-una dintre situațiile stabilite de art. 125 alin. (2).

2. Salariatul de noapte poate depăși durata normală zilnică a timpului de muncă de 8 ore pe zi, dar cu condiția ca într-o perioadă de referință de cel mult 3 luni calendaristice să nu depășească media de 8 ore pe zi.

3. Perioada de referință de 3 luni calendaristice nu este aplicabilă în cazul în care salariatul de noapte prestează munca în condiții speciale sau deosebite de muncă. Așadar, pentru această categorie de salariați nu este posibilă depășirea duratei normale zilnice a timpului de muncă de 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore. Excepțional, depășirea acestei durate este posibilă dacă este negociată prin contractul colectiv de muncă aplicabil și dacă nu contravine clauzelor din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. În această situație, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor prestate peste durata de 8 ore. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Dacă salariatul desfășoară activitate cel puțin 3 ore pe timp de noapte (în intervalul 22,00 - 06,00) acesta va beneficia fie de reducerea cu o oră a duratei normale de muncă (de regulă, de la 8 ore la 7 ore), fără diminuarea salariului de bază, fie, alternativ⁵⁸⁶, de un spor de 25% la salariul de bază pentru orele efectiv lucrate pe timp de noapte, cu condiția ca aceste ore să reprezinte cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Plata sporului de 25% pentru munca de noapte va fi efectuată în luna următoare celei în care a fost prestată o astfel de muncă.

Prin contractul individual sau colectiv de muncă⁵⁸⁷ se poate stabili un spor pentru munca de noapte mai mare, iar dacă părțile nu au stabilit în niciun mod nivelul acestui spor, se va avea în vedere minimul prevăzut de Codul muncii.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 127

(1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

1.

În vederea protecției efective a sănătății salariaților de noapte, legiuitorul reglementează obligativitatea efectuării examenului medical atât la începutul activității, cât și după aceea.

Cu privire la acest examen medical precizăm că acesta este gratuit pentru salariat, angajatorul suportând toate cheltuielile legate de acest examen periodic.

De asemenea, în măsura în care salariatul refuză efectuarea examenului periodic, fapta sa constituie abatere disciplinară care poate fi sancționată cu desfacerea contractului individual de muncă.

Apreciem că *de lege ferenda* se impune ca legiuitorul să reglementeze în mod expres faptul că neprezentarea salariatului la examenul medical periodic constituie abatere disciplinară și se poate sancționa cu desfacerea contractului individual de muncă, deoarece un salariat inapt pentru munca de noapte pune în pericol nu doar sănătatea și securitatea sa și a bunurilor angajatorului, dar și sănătatea și securitatea colegilor săi. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru protecția sănătății și asigurarea securității în muncă a salariatului de noapte, dar și a celorlalte persoane angrenate sau beneficiare ale muncii acestuia, Codul muncii stabilește obligația efectuării unui examen medical la începerea activității, dar și periodic, pe parcursul derulării raporturilor de muncă.

Pe de o parte, această obligație este trasată în sarcina angajatorului, care are obligația de a asigura, gratuit, examenul medical al salariatului care urmează să își desfășoare activitatea (și) pe timp de noapte, iar, pe de altă parte, prezentarea salariatului la examenul medical constituie o obligație a cărei nerespectare poate conduce la cercetarea disciplinară și aplicarea sancțiunii disciplinare cu desfacerea contractului individual de muncă.

Dacă salariatul ce urmează a desfășura activitate pe timp de noapte are probleme de sănătate în legătură cu acest tip de activitate constatată prin certificat medical, contractul individual de muncă nu va fi încheiat din cauza inaptitudinii pentru prestarea acestei munci. Lipsa certificatului medical la încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea contractului, ce va fi constatată prin acordul părților, iar dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se va pronunța de către instanța judecătorească. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Dispozițiile art. 127 au ca scop protecția salariaților care desfășoară muncă de noapte.

Pentru ocrotirea securității și sănătății lor, ei vor fi supuși examinării medicale nu doar anterior începerii

activității, ci și periodic.

Deși alin. (2) dispune că această examinare se desfășoară în condițiile prevăzute de un regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii și ministrului sănătății și familiei, ulterior a fost adoptată H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor. Acest act normativ reglementează și examenul medical periodic.

Dacă în urma acestei examinări se constată că salariații care desfășoară muncă de noapte au probleme de sănătate datorită activității lor profesionale, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Art. 125 alin. (1) stabilește intervalul orar în care munca prestată este considerată a fi muncă de noapte, respectiv 22.00-06.00.

Salariat de noapte este acel salariat care, alternativ, se află într-una dintre situațiile stabilite de art. 125 alin. (2).

2. Salariatul de noapte poate depăși durata normală zilnică a timpului de muncă de 8 ore pe zi, dar cu condiția ca într-o perioadă de referință de cel mult 3 luni calendaristice să nu depășească media de 8 ore pe zi.

3. Perioada de referință de 3 luni calendaristice nu este aplicabilă în cazul în care salariatul de noapte prestează munca în condiții speciale sau deosebite de muncă. Așadar, pentru această categorie de salariați nu este posibilă depășirea duratei normale zilnice a timpului de muncă de 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore. Excepțional, depășirea acestei durate este posibilă dacă este negociată prin contractul colectiv de muncă aplicabil și dacă nu contravine clauzelor din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. În această situație, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor prestate peste durata de 8 ore. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pentru protecția sănătății și asigurarea securității în muncă a salariatului de noapte, dar și a celorlalte persoane angrenate sau beneficiare ale muncii acestuia, Codul muncii stabilește obligația efectuării unui examen medical la începerea activității, dar și periodic, pe parcursul derulării raporturilor de muncă.

Pe de o parte, această obligație este trasată în sarcina angajatorului, care are obligația de a asigura, gratuit, examenul medical al salariatului care urmează să își desfășoare activitatea (și) pe timp de noapte, iar, pe de altă parte, prezentarea salariatului la examenul medical constituie o obligație a cărei nerespectare poate conduce la cercetarea disciplinară și aplicarea sancțiunii disciplinare cu desfacerea contractului individual de muncă.

Dacă salariatul ce urmează a desfășura activitate pe timp de noapte are probleme de sănătate în legătură cu acest tip de activitate constatată prin certificat medical, contractul individual de muncă nu va fi încheiat din cauza inaptitudinii pentru prestarea acestei munci. Lipsa certificatului medical la încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea contractului, ce va fi constatată prin acordul părților, iar dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se va pronunța de către instanța judecătorească. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 128

(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

1.

În ceea ce privește munca de noapte a tinerilor interdicția este foarte clară și imperativă, și anume aceștia nu pot presta muncă de noapte.

De asemenea, în ceea ce privește femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează legiuitorul nu interzice în mod expres munca acestora pe timpul nopții, ci doar faptul că în măsura în care acestea refuză să lucreze, angajatorul nu le poate obliga, ceea ce înseamnă că refuzul de a presta ore de noapte nu constituie abatere disciplinară.

În măsura în care însă acestea doresc să lucreze, iar medicul de medicina muncii își dă avizul privind prestarea muncii de noapte, angajatorul nu poate să interzică munca de noapte a acestora doar pentru simplul fapt că acestea sunt gravide, lăuze sau alăptează.

Prin instituirea acestui articol se demonstrează încă o dată teoria noastră conform căreia contractul individual de muncă nu este un contract *intuitu personae*. În măsura în care contractul ar fi avut caracter *intuitu personae*, adică în considerarea calităților personale ale salariatului, modificarea acestor calități personale (prin starea de graviditate, lăuzie sau prin alăptare, ceea ce conduce la schimbarea capacității de muncă) angajatorul ar fi putut să concedieze aceste persoane, deoarece nu mai au calitățile personale care au stat la baza alegerii acestora pentru angajare. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Primul alineat al acestui articol stabilește o interdicție absolută în ceea ce privește prestarea muncii de noapte de către tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

În cazul femeilor gravide, lăuze sau care alăptează, angajatorul nu poate impune desfășurarea activității pe timp de noapte peste voința acestora. Astfel, refuzul salariatelor de a presta muncă de noapte nu poate constitui abatere disciplinară.

În plus, O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă stabilește că în cazul în care sănătatea salariatelor gravide, lăuze sau care alăptează „este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.” Odată cu solicitarea salariatei de a fi transferată la un loc de muncă de zi, aceasta va trebui să prezinte angajatorului și un document medical care să menționeze perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Alin. (1) este conform cu Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecția tinerilor în muncă, care interzice munca adolescenților fie între orele 22-6, fie între orele 22-7.

Interdicția de la alin. (1) se regăsește și în H.G. nr. 600/2007 [art. 12 alin. (1)].

Potrivit art. 12 alin. (2) din acest din urmă act normativ, copii (adică cei care nu au împlinit încă 18 ani), nu pot presta muncă între orele 20-6.

Alin. (2) este, de asemenea, inspirat din prevederile Directivei Consiliului 92/85/CEE privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează; statele membre sunt obligate să adopte măsurile necesare astfel încât salariatele respective să nu fie obligate să muncească noaptea.

În sensul dispoziției de la alin. (1) este și O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă. În cazul în care o femeie aflată în situația descrisă de lege lucrează noaptea pentru că și-a exprimat acordul în acest sens, iar sănătatea îi este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat să o transfere la program de lucru pe timp de zi (art. 19). [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

1. Art. 125 alin. (1) stabilește intervalul orar în care munca prestată este considerată a fi muncă de noapte, respectiv 22.00-06.00.

Salariat de noapte este acel salariat care, alternativ, se află într-una dintre situațiile stabilite de art. 125 alin. (2).

2. Salariatul de noapte poate depăși durata normală zilnică a timpului de muncă de 8 ore pe zi, dar cu condiția ca într-o perioadă de referință de cel mult 3 luni calendaristice să nu depășească media de 8 ore pe zi.

3. Perioada de referință de 3 luni calendaristice nu este aplicabilă în cazul în care salariatul de noapte prestează munca în condiții speciale sau deosebite de muncă. Așadar, pentru această categorie de salariați nu este posibilă depășirea duratei normale zilnice a timpului de muncă de 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore. Excepțional, depășirea acestei durate este posibilă dacă este negociată prin contractul colectiv de muncă aplicabil și dacă nu contravine clauzelor din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. În această situație, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor prestate peste durata de 8 ore. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Primul alineat al acestui articol stabilește o interdicție absolută în ceea ce privește prestarea muncii de noapte de către tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Cu toate că munca de noapte nu afectează diferit persoanele în funcție de sexul acestora, în cazul femeilor gravide, lăuze sau care alăptează, angajatorul nu poate impune desfășurarea activității pe timp de noapte peste voința acestora. Astfel, refuzul salariatelor de a presta muncă de noapte nu poate constitui abatere

disciplinară.

În plus, O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă stabilește că în cazul în care sănătatea salariatelor gravide, lăuze sau care alăptează „este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.” Odată cu solicitarea salariatei de a fi transferată la un loc de muncă de zi, aceasta va trebui să prezinte angajatorului și un document medical care să menționeze perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Editia a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **SECȚIUNEA 4: Norma de muncă**

☐ **Art. 129**

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

1.

Recurenta-intimată, prin decizia de sancționare invocă fapte și împrejurări care țin exclusiv de norma de muncă, în sensul că la Punctul de lucru din Clinica Medicină Fizică, Recuperare Medicală existau doar 2 muncitori care în 6 ore săpaseră doar 2 gropi, una de 40/20 cm., iar cealaltă cu un diametru de 20 cm. Recurenta nu a prezentat însă obiectivul de productivitate sau de timp din care să rezulte dimensiunile gropilor ce trebuiau atinse într-o anumită unitate de timp, și astfel că, în mod corect Tribunalul a reținut concludentă depoziția martorului care a relatat că în privința faptei reținute în sarcina intimatului, în sensul că la ora 12 se efectuaseră doar 2 străpungeri în loc de 4, fapt ce se datorează lipsei uneltelor performante. S-a apreciat corect că intimatul nu a săvârșit o faptă culpabilă, care să încalce Normele legale și în mod corect s-a admis contestația formulată de contestator, anulându-se decizia de sancționare, contestată. (C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 5860/2008, www.costelgilca.ro)... [citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Obiectul contractului individual de muncă, așa cum este stabilit prin voința comună a angajatorului și salariatului, îl reprezintă prestarea muncii salariatului în schimbul unei remunerații corespunzătoare. Munca prestată de către salariat presupune executarea unei anumite cantități, de o anumită calitate, de bunuri sau servicii într-o anumită perioadă de timp. Normarea cantității, a calității și a timpului alocat realizării operațiunilor sau lucrărilor necesare producerii/prestării unei anumite cantități de bunuri sau servicii are în vedere mai multe coordonate, criterii de stabilire:

- persoana salariatului cu o calificare corespunzătoare postului ocupat;
- condițiile tehnologice puse la dispoziție de către angajator;
- fluxul de producție sau de prestare a serviciilor, care trebuie să aibă în vedere timpii normali de aprovizionare cu materiale și resurse;
- timpul alocat repausurilor legale;
- o medie obiectivă a intensității de lucru, care să se situeze între o intensitate accelerată a muncii și o intensitate redusă a efectuării operațiunilor sau lucrărilor... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul definește norma de muncă. Aceasta are un caracter abstract; ea constă în cantitatea (efortul) de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor – reprezentând sarcinile de serviciu, ce caracterizează un anumit post, loc de muncă, o anumită funcție. În comensurarea normei (cantității) de muncă se are în vedere o persoană cu calificare corespunzătoare (cerință pentru ocuparea aceluși post), care lucrează cu intensitate normală (deci nu exagerat de rapid sau de încet) în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate (mașini, utilaje, alte dotări tehnice, munca de zi sau de noapte etc.). De precizat este că norma de muncă cuprinde nu numai timpul în care efectiv se muncește, ci și:

- timpul reprezentând întreruperile impuse de desfășurarea procesului tehnologic (de exemplu, timpul necesar aprovizionării cu materii prime, materiale, evaluării produselor finite, întreținerii utilajelor etc.);
- timpul pentru pauzele legale în cadrul programului de muncă (de exemplu, timpul necesar pauzei de masă etc.)... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În aplicarea, în principal a art. 40 alin. (1) lit. a), lit. b) și lit. d) C. mun., angajatorul poate să normeze în diferite forme munca prestată de salariat. De reținut că art. 129-132 vizează doar aspectele juridice care stau la baza stabilirii normei de muncă, iar nu și cele de ordin tehnic.

2.

Norma de muncă reprezintă o cuantificare concretă a intensității muncii pe unitate de timp raportată la atribuțiile din fișa postului aplicându-se tuturor categoriilor de salariați. Norma de muncă se poate aplica în măsura în care procesele de muncă sunt repetitive și standardizate și permit, ca urmare, obținerea de produse corporale sau, prin excepție, corporale.

Norma de muncă trebuie să fie stabilită într-un mod în care realizarea acesteia să nu presupună o intensitate a efortului fizic sau intelectual care să conducă la o suprasolicitare a salariatului și la o oboseală excesivă.

Normarea muncii se aplică salariaților care desfășoară aceleași tipuri de activități, au același fel al muncii, luându-se în calcul forme specifice, de la caz la caz, evitându-se orice discriminare. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Obiectul contractului individual de muncă, așa cum este stabilit prin voința comună a angajatorului și salariatului, îl reprezintă prestarea muncii salariatului în schimbul unei remunerații corespunzătoare. Munca prestată de către salariat presupune executarea unei anumite cantități, de o anumită calitate, de bunuri sau servicii într-o anumită perioadă de timp. Normarea cantității, a calității și a timpului alocat realizării operațiunilor sau lucrărilor necesare producerii/prestării unei anumite cantități de bunuri sau servicii are în vedere mai multe coordonate, criterii de stabilire:

- persoana salariatului cu o calificare corespunzătoare postului ocupat;
- condițiile tehnologice puse la dispoziție de către angajator;
- fluxul de producție sau de prestare a serviciilor, care trebuie să aibă în vedere timpii normali de aprovizionare cu materiale și resurse;
- timpul alocat repausurilor legale;
- o medie obiectivă a intensității de lucru⁵⁸⁹, care să se situeze între o intensitate accelerată a muncii și o intensitate redusă a efectuării operațiunilor sau lucrărilor. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 130

Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

1.

Norma de muncă se poate exprima sub formă de normă de timp, normă de producție, normă de personal, normă de deservire sau sferă de atribuții⁹¹. Menționăm că acest articol este preluat din art. 11 alin. (2) din Legea nr. 57 din 1 noiembrie 1974 a retribuirii după cantitatea și calitatea muncii⁹².

2.

Norma de timp (Nt) reprezintă durata de timp ce se stabilește unui executant individual sau unui colectiv de executanți de calificarea corespunzătoare având o intensitate a lucrului normală în condiții tehnico-organizatorice precizate pentru realizarea unei unități de măsură a lucrării sau sarcinii de muncă.

Norma de timp se exprimă în unități de timp-om pe unitatea fizică de muncă, de exemplu pentru:

- întocmirea unei dări de seamă sau analize tehnico-economice;
- întocmirea unei norme sau normativ de muncă; [... citește mai departe \(1-8\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În lipsa unor acte normative care să stabilească o anumită normă de muncă, în funcție de procesul de producție sau de necesarul de activități al unității, angajatorul poate avea în vedere mai multe tipuri de normare a muncii care pot fi privite separat sau combinat. Fără a stabili o enumerare limitativă, Codul muncii are în vedere:

- norme de timp, adică timpul necesar executării unui anumit produs sau desfășurării unei activități;
- norme de personal, în cazul în care executarea unui produs sau derularea unei activități necesită munca mai multor salariați;
- norme de producție, cele mai obiective, care au în vedere producerea unui anumit număr de produse sau prestarea unei anumite cantități de servicii într-o perioadă determinată de timp;
- sferele de atribuții au în vedere îndeplinirea unor sarcini de serviciu într-o anumită zonă de competență;
- în funcție de specificul activității angajatorului se pot stabili și alte normări ale muncii salariatului. [...](#)

[citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În funcție de caracteristicile activităților prestate, norma de muncă se exprimă diferit, existând în principal:

- norme de timp, stabilite în funcție de durata necesară realizării unei activități determinate³⁶¹;
- norme de producție, constând, de pildă, într-un număr de produse de realizat pe unitatea de timp;
- norme de personal, reprezentând numărul de salariați necesari realizării unei anumite activități etc.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În aplicarea, în principal a art. 40 alin. (1) lit. a), lit. b) și lit. d) C. mun., angajatorul poate să normeze în diferite forme munca prestată de salariat. De reținut că art. 129-132 vizează doar aspectele juridice care stau la baza stabilirii normei de muncă, iar nu și cele de ordin tehnic.

2.

Norma de muncă reprezintă o cuantificare concretă a intensității muncii pe unitate de timp raportată la atribuțiile din fișa postului aplicându-se tuturor categoriilor de salariați. Norma de muncă se poate aplica în măsura în care procesele de muncă sunt repetitive și standardizate și permit, ca urmare, obținerea de produse corporale sau, prin excepție, incorporale.

Norma de muncă trebuie să fie stabilită într-un mod în care realizarea acesteia să nu presupună o intensitate a efortului fizic sau intelectual care să conducă la o suprasolicitare a salariatului și la o oboseală excesivă.

Normarea muncii se aplică salariaților care desfășoară aceleași tipuri de activități, au același fel al muncii, luându-se în calcul forme specifice, de la caz la caz, evitându-se orice discriminare. [... citeste mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

În lipsa unor acte normative care să stabilească o anumită normă de muncă, în funcție de procesul de producție, de necesarul de activități al unității, pe baza unor criterii științifice sau empirice, angajatorul poate face apel la mai multe tipuri de normare a muncii care pot fi privite separat sau combinat. Fără a stabili o enumerare limitativă, Codul muncii are în vedere:

- norme de timp, adică timpul necesar executării unui anumit produs sau desfășurării unei activități;
- norme de personal, în cazul în care executarea unui produs sau derularea unei activități necesită munca mai multor salariați;
- norme de producție, cele mai obiective, care au în vedere producerea unui anumit număr de produse sau prestarea unei anumite cantități de servicii într-o perioadă determinată de timp;
- sferele de atribuții au în vedere îndeplinirea unor sarcini de serviciu într-o anumită zonă de competență;
- în funcție de specificul activității angajatorului se pot stabili și alte normări ale muncii salariatului. [...](#)

[citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 131

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

1.

Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 27)

2.

Tura continuă. Tura continuă se practică în unitățile în care specificul procesului de producție nu permite deloc întreruperea activității și, concomitent, nu s-au introdus 4 schimburi (cu așa-numitul „schimb pană”).

Se diferențiază față de tură deoarece presupune prestarea activității și sâmbăta și duminica, perioadă pentru care trebuie să se acorde alte zile libere. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 549)

3.

Munca în turnus. Munca în turnus presupune un program de lucru organizat în unitățile sau la locurile de muncă unde este necesar să se asigure, în anumite perioade, un număr diferit de salariați (majorat sau diminuat față de cel obișnuit) în vederea prestării de servicii pentru populație, în condițiile existenței unor solicitări inegale. Se utilizează în special de către unitățile de exploatare a căilor ferate și a mijloacelor de transport în comun și urmărește asigurarea numărului necesar de salariați în perioadele de vârf și, respectiv, un număr redus când nivelul solicitărilor scade. În cadrul acestui sistem numărul orelor efectiv lucrate trebuie să se încadreze în limita duratei normale a timpului de lucru. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 549)...

[citește mai departe \(1-4\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Angajatorul are obligația de a aplica același tratament tuturor salariaților, inclusiv de a stabili aceleași norme de muncă tuturor salariaților care prestează același tip de activitate.

Totodată, pe baza principiului *la muncă egală, remunerație egală*, angajatorul are obligația de a asigura același nivel salarial și aceleași beneficii tuturor salariaților care îndeplinesc aceeași normă de muncă, indiferent de vechimea în muncă, naționalitate, etnie, orientare religioasă, sex sau dacă respectivii salariați sunt încadrați sau detașați să îndeplinească respectiva normă de muncă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul are un caracter imperativ în sensul că normarea muncii nu se aplică *doar* unor salariați, ci tuturor salariaților, indiferent dacă prestează muncă manuală sau intelectuală, dacă dețin funcții de execuție ori de conducere etc.

Această operațiune însă, nu trebuie să fie absurdă, fără niciun fundament, ci trebuie să corespundă nu numai cerințelor și nevoilor angajatorilor, dar și realităților postului, precum și posibilităților profesionale ale salariaților.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În aplicarea, în principal a art. 40 alin. (1) lit. a), lit. b) și lit. d) C. mun., angajatorul poate să normeze în diferite forme munca prestată de salariat. De reținut că art. 129-132 vizează doar aspectele juridice care stau la baza stabilirii normei de muncă, iar nu și cele de ordin tehnic.

2.

Norma de muncă reprezintă o cuantificare concretă a intensității muncii pe unitate de timp raportată la atribuțiile din fișa postului aplicându-se tuturor categoriilor de salariați. Norma de muncă se poate aplica în măsura în care procesele de muncă sunt repetitive și standardizate și permit, ca urmare, obținerea de produse corporale sau, prin excepție, corporale.

Norma de muncă trebuie să fie stabilită într-un mod în care realizarea acesteia să nu presupună o intensitate a efortului fizic sau intelectual care să conducă la o suprasolicitare a salariatului și la o oboseală excesivă.

Normarea muncii se aplică salariaților care desfășoară aceleași tipuri de activități, au același fel al muncii, luându-se în calcul forme specifice, de la caz la caz, evitându-se orice discriminare. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Angajatorul are obligația de a aplica același tratament tuturor salariaților, inclusiv de a stabili aceleași norme de muncă tuturor salariaților care prestează același tip de activitate.

Totodată, pe baza principiului *la muncă egală, remunerație egală*⁵⁹³, angajatorul are obligația de a asigura același nivel salarial și aceleași beneficii tuturor salariaților care îndeplinesc aceeași normă de muncă, indiferent de vechimea în muncă, naționalitate, etnie, orientare religioasă, sex sau dacă respectivii salariați sunt încadrați sau detașați să îndeplinească respectiva normă de muncă.

Întocmirea și, ulterior, repartizarea normelor de muncă unor salariați sau categorii de salariați, trebuie să se realizeze prin raportare la obiectivele, proiectele, planurile și organizarea activității angajatorului și, pe de altă parte, luând în considerare capacitățile fizice, intelectuale și creative ale salariaților, aptitudinile și gradul de implicare ale acestora, descoperite și stabilite prin evaluări obiective ori în urma obținerii unor rezultate concludente, fără discriminare sau favorizare subiectivă a unor salariați în defavoarea altora. [... citește mai departe \(-\)](#)

Art. 132

Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.

1.

Aplicare a dreptului angajatorului de a-și organiza activitatea, legiuitorul permite acestuia să elaboreze normele de muncă făcând trimitere la normativele în vigoare, normative care ar trebui să fie repere medii în funcție de care angajatorul să elaboreze normele de muncă aplicate la activitatea sa.

Precizăm însă că la nivelul României nu există niciun normativ actualizat, toate normativele de muncă fiind reglementate în perioada anterioară anilor 1989.

Evident, în lipsa normativelor, angajatorul poate să stabilească orice norme care să corespundă interesului său. Aceste norme sunt însă realizate cu consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

1.

Ca regulă, elaborarea de către angajator a normelor de muncă trebuie să aibă la bază normative stabilite prin diverse acte normative adoptate la nivel național sau, după caz, la nivel de ramură sau domeniu de activitate de către diferite autorități sau instituții abilitate.

În cazul în care nu sunt stabilite astfel de normative, angajatorul, în baza dreptului de a-și organiza activitatea, poate elabora normative proprii cu consultarea sindicatului ori, după caz, a reprezentanților salariaților. Codul muncii stabilește doar obligația consultării, și nu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanților salariaților, însă aceste norme de muncă trebuie aduse la cunoștința salariaților.

Dreptul angajatorului de a întocmi și stabili anumite norme de muncă nu este unul absolut²⁶¹, la întocmirea acestora fiind necesar a se avea în vedere exclusiv criterii obiective: gradul de tehnologizare al unității, calificarea salariaților, gradul de aprovizionare cu materii prime, resursele alocate producției sau prestării activităților, gradul de uzură fizică și morală al sculelor și utilajelor, timpul de repaus al salariaților și altele. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Pronunțându-se asupra constituționalității textului comentat, Curtea Constituțională a constatat (dec. nr. 383/2011) că „acestea restrâng, într-adevăr, o parte dintre garanțiile de care se bucurau salariații în ceea ce privește contribuția la elaborarea normelor de muncă și care constituiau o expresie a prevederilor art. 9 din Constituție, după cum se arăta și prin Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003, publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003. Prin urmare, potrivit noii reglementări, sindicatul ori reprezentantul salariaților este doar consultat de către angajator cu prilejul elaborării normelor de muncă, fără a mai avea însă drept de opoziție. Această restrângere a drepturilor salariaților cu efectul potențării poziției angajatorului în raporturile de muncă reprezintă însă o expresie a marjei de apreciere a legiuitorului, fără să fie încălcate dispozițiile art. 9 din Constituție. În continuare se menține rolul organizațiilor sindicale, precum și dreptul lor de a-și exercita liber activitatea, chiar dacă nu mai au un drept de veto în privința elaborării normelor de muncă, tocmai pentru că activitatea economică a angajatorului nu este condusă de către sindicat. Desigur, în măsura în care angajatorul elaborează norme de muncă absurde, acestea se vor reflecta în contractele individuale de muncă ale angajaților și, în acest fel, pot apărea conflicte de muncă ce vor fi tranșate de instanțele judecătorești.” [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În aplicarea, în principal a art. 40 alin. (1) lit. a), lit. b) și lit. d) C. mun., angajatorul poate să normeze în diferite forme munca prestată de salariat. De reținut că art. 129-132 vizează doar aspectele juridice care stau la baza stabilirii normei de muncă, iar nu și cele de ordin tehnic.

2.

Norma de muncă reprezintă o cuantificare concretă a intensității muncii pe unitate de timp raportată la atribuțiile din fișa postului aplicându-se tuturor categoriilor de salariați. Norma de muncă se poate aplica în măsura în care procesele de muncă sunt repetitive și standardizate și permit, ca urmare, obținerea de produse corporale sau, prin excepție, incorporeale.

Norma de muncă trebuie să fie stabilită într-un mod în care realizarea acesteia să nu presupună o intensitate a efortului fizic sau intelectual care să conducă la o suprasolicitare a salariatului și la o oboseală excesivă.

Normarea muncii se aplică salariaților care desfășoară aceleași tipuri de activități, au același fel al muncii, luându-se în calcul forme specifice, de la caz la caz, evitându-se orice discriminare. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Ca regulă, elaborarea de către angajator a normelor de muncă trebuie să aibă la bază normative stabilite prin diverse acte normative adoptate la nivel național sau, după caz, la nivel de ramură sau domeniu de activitate de către diferite autorități sau instituții abilitate.

În cazul în care nu sunt stabilite astfel de normative, angajatorul, în baza dreptului de a-și organiza activitatea, poate elabora normative proprii cu consultarea sindicatului ori, după caz, a reprezentanților salariaților. Codul muncii stabilește doar obligația consultării, și nu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanților salariaților, însă aceste norme de muncă trebuie aduse la cunoștința salariaților. Dreptul angajatorului de a întocmi și stabili anumite norme de muncă nu este unul absolut⁵⁹⁴, la întocmirea acestora fiind necesar a se avea în vedere exclusiv criterii obiective: gradul de tehnologizare al unității, calificarea salariaților, gradul de aprovizionare cu materii prime, resursele alocate producției sau prestării activităților, gradul de uzură fizică și morală al sculelor și utilajelor, timpul de repaus al salariaților, precum și capacitatea structurilor funcționale ale unității de organizare a activității salariaților. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■CAPITOLUL II: Repausuri periodice

■Art. 133

Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

1.

Art. 120 alin. (1) Codul muncii, definește munca suplimentară ca fiind cea prestată peste durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Pe de altă parte, conform art. 137 Codul muncii, repausul săptămânal reprezintă o perioadă de odihnă, statornică legal, la sfârșitul săptămânii, constând în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. El poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Întrucât lucrează astfel sâmbăta și duminica, salariații beneficiază de un spor la salariu în condițiile prevăzute de contractul colectiv sau de regulamentul intern.

Este de menționat și faptul că art. 133 C.muncii (ce transpune Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru) definește cu claritate perioada de repaus, fiind orice durată care nu constituie timp de muncă și anume – pauză de masă și repausul zilnic, repausul săptămânal și sărbătorile legale, concediile. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Perioada de repaus a salariatului trebuie analizată prin raportare la durata normală a timpului de muncă, adică perioada în care salariatul prestează munca, își îndeplinește sarcinile de serviciu și atribuțiile stabilite prin contractul individual de muncă și se află la dispoziția angajatorului.

Per a contrario, perioada de repaus reprezintă, potrivit acestor dispoziții, orice perioadă în afara timpului de muncă.

Prin utilizarea noțiunii de „*perioadă de repaus*”, și nu a noțiunii de „*timp liber*”, legiuitorul a avut în vedere toate perioadele în care salariatul urmează să își recupereze capacitățile fizice și psihice. De perioada de repaus salariatul profită așa cum consideră de cuviință, având inclusiv libertatea de a desfășura activitate în baza altui contract individual de muncă, cu condiția de a nu afecta interesele, imaginea și activitatea angajatorului.²⁶²

În cadrul perioadei de repaus sunt avute în vedere pauza de masă, repausul zilnic, repausul săptămânal, repausul anual și alte perioade stabilite de lege sau, după caz, prin contractul colectiv de muncă ori regulamentul intern. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul, care transpune Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [art. 1 alin. (2)], definește cu claritate perioada de repaus. Este vorba de orice durată care nu constituie timp de

muncă, și anume: pauza de masă și repausul zilnic, repausul săptămânal și sărbătorile legale, concediile.

Art. 120 alin. (1) C. m., definește munca suplimentară ca fiind cea prestată peste durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Pe de altă parte, conform art. 137 C. m., repausul săptămânal reprezintă o perioadă de odihnă, statornicită legal, la sfârșitul săptămânii, constând în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. El poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Întrucât lucrează astfel sâmbăta și duminica, salariații beneficiază de un spor la salariu în condițiile prevăzute de contractul colectiv sau de regulamentul intern. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Perioada de repaus este definită prin opoziție cu cea a timpului de muncă, drept perioadă în care salariatul nu este obligat să presteze munca la care s-a obligat prin contractul individual de muncă.

Noțiunea de repaus se exprimă în unități de timp, zile, ore sau fracțiuni ale acestora. Timpul de odihnă este sub forma repausurilor periodice – pauza de masă, repausul zilnic și repausul săptămânal, a zilelor de sărbătoare legală și a concediilor de odihnă.

Ca o creație a legii, pe durata timpului de odihnă – indiferent de formele sale – contractul individual de muncă nu se suspendă și nici nu încetează.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Perioada de repaus a salariatului trebuie analizată prin raportare la durata normală a timpului de muncă, adică perioada în care salariatul prestează munca, își îndeplinește sarcinile de serviciu și atribuțiile stabilite prin contractul individual de muncă, se află la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile. *Per a contrario*, perioada de repaus reprezintă, potrivit acestor dispoziții, orice perioadă în afara timpului de muncă, exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora.

Prin utilizarea noțiunii de „*perioadă de repaus*”, și nu a noțiunii de „*timp liber*”, legiuitorul a avut în vedere toate perioadele în care salariatul urmează să își recupereze⁵⁹⁵ capacitățile fizice și psihice. De perioada de repaus salariatul profită așa cum consideră de cuviință, având inclusiv libertatea de a desfășura activitate în baza altui contract individual de muncă, cu condiția de a nu afecta interesele, imaginea și activitatea angajatorului.⁵⁹⁶ [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**SECȚIUNEA 1: Pauza de masă și repausul zilnic**

☐**Art. 134**

☐**(1)** În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

***) În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.**

► (la data 12-iul-2019 Art. 134, alin. (1) din titlul III, capitolul II, secțiunea 1 a se vedea referințe de aplicare din Actul din [Decizia 19/2019](#))

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

În ceea ce privește alte pauze care pot fi acordate salariaților, acestea pot fi stabilite numai prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 29)

2.

Legal, pauzele, astfel stabilite, nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă. Totuși, prin dispoziție contrară, favorabilă salariaților, cuprinsă în contractul colectiv sau în regulamentul intern, pauzele de masă se pot include în timpul normal de muncă. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 551)

3.

Ca regulă generală, pauza de masă nu se asimilează programului de lucru plătit. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 29)

4.

Pauza de masă pentru adulți

Legiuitorul reglementează doar principiul acordării pauzei, pe durata executării programului de lucru, în scopul declarat ca salariații să poată să mănânce. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dacă timpul de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la acordarea unei pauze de masă sau a altor tipuri de pauze, de exemplu pauze din oră în oră, în cazul în care activitatea desfășurată presupune un nivel de concentrare ridicat, sau după efectuarea unei operațiuni.

Codul muncii nu stabilește durata pauzei sau a pauzelor din timpul programului normal de muncă, lăsând posibilitatea angajatorului, împreună cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților, să stabilească durata și modul de acordare prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern. Durata pauzei de masă trebuie să fie una rezonabilă pentru a da într-adevăr posibilitatea salariatului de refacere și de satisfacere a necesităților fiziologice. Desigur, prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern se poate stabili și modul de acordare a pauzei de masă, de exemplu prin punerea la dispoziție de către angajator a unei săli de mese sau a unor spații de recreere, fără părăsirea incintei. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează pauza de masă. Ea este prevăzută în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore³⁶².

Condițiile în care pauza de masă se acordă este stabilită în contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern.

Excepția de la regula de mai sus este statornicită în cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani. În scopul protecției securității și sănătății lor, ei beneficiază de o pauză de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate [alin. (2)]³⁶³.

Aceste pauze – se mai prevede – nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă, excepție făcând situațiile reglementate contrar prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Pauza de masă reprezintă intervalul de timp de care beneficiază salariații în timpul programului de lucru, destinat, în principal, servirii mesei. Textul condiționează acordarea pauzei de masă de o durată a timpului de lucru de cel puțin 6 ore, iar în cazul tinerilor de până la 18 ani de cel puțin 4 ore și jumătate.

Condițiile de acordare a pauzei de masă se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Ca regulă, pauzele nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă, deci nu se asimilează timpului de lucru. Prin excepție, prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern, se poate negocia/stabili durata acestei pauze sau majorarea acesteia peste 30 de minute în cazul tinerilor, precum și includerea în timpul normal de muncă.

În funcție de specificul unității, pauza de masă se poate acorda o singură dată în timpul programului de lucru sau se poate acorda fracționat în mai multe pauze. De asemenea, pauza de masă poate fi acordată concomitent tuturor salariaților sau în mod diferențiat, pe locuri de muncă. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

ȘTEFĂNESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Dacă timpul de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la acordarea unei pauze de masă sau a altor tipuri de pauze, de exemplu pauze din oră în oră, în cazul în care activitatea desfășurată presupune un nivel de concentrare ridicat, sau după efectuarea unei operațiuni.

Codul muncii nu stabilește durata pauzei sau a pauzelor din timpul programului normal de muncă, lăsând posibilitatea angajatorului, împreună cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților, să stabilească durata și modul de acordare prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern. Durata pauzei de masă

trebuie să fie una rezonabilă pentru a da într-adevăr posibilitatea salariatului de refacere și de satisfacere a necesităților fiziologice. Desigur, prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern se poate stabili și modul de acordare a pauzei de masă, de exemplu prin punerea la dispoziție de către angajator a unei săli de mese sau a unor spații de recreere, fără părăsirea incintei. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 135

(1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

1.

Legiuitorul reglementează perioada de repaus dintre două perioade de muncă, statuând că salariatul are dreptul la un repaus care nu poate să fie mai mic de 12 ore consecutiv.

Perioada de repaus aparține în totalitate salariatului, care dispune de ea în maniera în care dorește, ceea ce înseamnă că în această perioadă salariatul poate să presteze alte activități în temeiul unor alte contracte individuale de muncă, pentru alți angajatori.

Ce face salariatul în timpul său liber constituie viață privată și nu interesează angajatorul, decât în măsura în care prin acțiunile sale aduce atingere imaginii și intereselor legitime ale angajatorului, dar între fapta salariatului și atingerea adusă trebui să fie o legătură foarte strânsă.

De la regula conform căreia după o perioadă de lucru urmează o perioadă de repaus de 12 ore, legiuitorul instituie o excepție, și anume în situația muncii în schimburi repausul zilnic nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru asigurarea unui bioritm normal și stabil, pentru refacerea capacității de muncă și pentru satisfacerea nevoilor personale ale salariaților, Codul muncii stabilește regula acordării unui repaus zilnic de cel puțin 12 ore consecutive între două zile de muncă. Astfel, se are în vedere acordarea acestui repaus cu luarea în considerare a odihnei pe timpul nopții, și exclude posibilitatea calculării acestor 12 ore consecutive prin raportare la o zi de muncă.

Ca excepție de la această regulă, Codul muncii permite acordarea unui repaus zilnic de cel puțin 8 ore în cazul în care munca se desfășoară în schimburi, însă cu respectarea duratei maxime legale a timpului de muncă și a repausului săptămânal de 48 de ore consecutive.

În cazul în care salariatul cumulează mai multe funcții în baza unor contracte de muncă diferite, acesta beneficiază de drepturile corespunzătoare pentru fiecare dintre acestea, cu respectarea reglementărilor legale privind timpul de muncă și timpul de repaus zilnic. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează repausul zilnic (între două zile de lucru) și îi stabilește durata (de cel puțin 12 ore)³⁶⁴. Excepția de la regulă (durata de 8 ore) este aplicabilă numai când se lucrează în ture și doar la schimbarea acestora [alin. (2)].

Potrivit unui principiu general, aceste prevederi sunt de strictă interpretare și se aplică numai în cazurile și condițiile expres arătate de text.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Salariații au dreptul la repaus zilnic potrivit art. 39 alin. (1) lit. b) și art. 135 C. mun. El constă în intervalul de timp între două zile lucrătoare – de la sfârșitul programului de lucru și începutul acestuia în ziua următoare lucrătoare.

În cazul copiilor în vârstă de cel puțin 15 ani și cel mult 18 ani care fac obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral și care au încheiat un contract individual de muncă în calitate de salariat, durata minimă a repausului zilnic este de 14 ore consecutive [art. 14 alin. (2) din H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă].

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pentru asigurarea unui bioritm normal și stabil, pentru refacerea capacității de muncă și pentru satisfacerea nevoilor personale ale salariaților, Codul muncii stabilește regula acordării unui repaus zilnic de cel puțin 12

ore consecutive între două zile de muncă. Astfel, se are în vedere acordarea acestui repaus cu luarea în considerare a odihnei pe timpul nopții, și exclude posibilitatea calculării acestor 12 ore consecutive prin raportare la o zi de muncă.

Ca excepție de la această regulă, Codul muncii permite acordarea unui repaus zilnic de cel puțin 8 ore în cazul în care munca se desfășoară în schimburi, însă cu respectarea duratei maxime legale a timpului de muncă și a repausului săptămânal de 48 de ore consecutive.

În cazul în care salariatul cumulează mai multe funcții în baza unor contracte de muncă diferite, acesta beneficiază de drepturile corespunzătoare pentru fiecare dintre acestea, cu respectarea reglementărilor legale privind timpul de muncă și timpul de repaus zilnic. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 136

(1) Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

1.

În aplicarea articolului 135 din Codul muncii, legiuitorul definește noțiunile de muncă în schimburi și de salariat în schimburi.

Astfel, prin „muncă în schimburi” se înțelege orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

Legiuitorul definește și noțiunea de „salariat în schimburi”, și anume acel salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Excepție de la repartizarea programului normal de muncă, programul de lucru în schimburi trebuie stabilit prin contractul individual de muncă, adică prin acordul expres al salariatului, nefiind permisă organizarea acestui tip de muncă prin contractul colectiv de muncă, prin regulamentul intern sau decizie internă a angajatorului.

Prin contractul individual de muncă părțile pot stabili un program de lucru rotativ (schimb după schimb, de regulă, trei schimburi a câte 8 ore), care poate fi continuu (să vizeze desfășurarea activității doar pe un schimb) sau discontinuu (o anumită perioadă de timp, de exemplu o săptămână, activitatea să se desfășoare în schimbul unu, iar în următoarea săptămână activitatea să se desfășoare în alt schimb).

Indiferent de modul de organizare a programului de lucru pentru munca în schimburi, prin contractul individual de muncă trebuie respectată durata maximă legală a timpului de muncă (48 de ore pe săptămână), durata minimă legală a repausului zilnic (8 ore consecutive), durata minimă legală a repausului săptămânal (48 de ore consecutive), durata minimă legală a repausului anual (minimum 20 de zile lucrătoare de concediu de odihnă) și, eventual, compensarea în timp liber a orelor suplimentare. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 136 definește munca în schimburi și salariatul în schimburi, în conformitate cu Directiva Consiliului 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă [art. 2 alin. (5) și (6)].

De regulă, o astfel de activitate presupune 3 schimburi în 24 de ore (schimbul I, schimbul II, schimbul III), salariații succedându-se în fiecare schimb în aceleași locuri sau posturi de muncă. După prestarea muncii, într-o anumită tură săptămânală (de pildă, schimbul I), se schimbă tura, în săptămâna următoare salariații în cauză prestand munca în schimbul II etc.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Textul definește o formă specifică de organizare a timpului de muncă – programul în ture. În acest caz, în

cadru unității programul de lucru al salariaților poate fi împărțit în 2 sau 3 schimburi de câte 8 ore fiecare sau în ture inegale ca durată.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Excepție de la repartizarea programului normal de muncă, programul de lucru în schimburi⁵⁹⁹ trebuie stabilit prin contractul individual de muncă, adică prin acordul expres al salariatului, nefiind permisă organizarea acestui tip de muncă prin contractul colectiv de muncă, prin regulamentul intern sau decizie internă a angajatorului.

Prin contractul individual de muncă părțile pot stabili un program de lucru rotativ (schimb după schimb, de regulă, trei schimburi a câte 8 ore), care poate fi continuu (să vizeze desfășurarea activității doar pe un schimb) sau discontinuu (o anumită perioadă de timp, de exemplu o săptămână, activitatea să se desfășoare în schimbul unu, iar în următoarea săptămână activitatea să se desfășoare în alt schimb). Indiferent de modul de organizare a programului de lucru pentru munca în schimburi, prin contractul individual de muncă trebuie respectată durata maximă legală a timpului de muncă (48 de ore pe săptămână), durata minimă legală a repausului zilnic (8 ore consecutive), durata minimă legală a repausului săptămânal (48 de ore consecutive), durata minimă legală a repausului anual (minimum 20 de zile lucrătoare de concediu de odihnă) și, eventual, compensarea în timp liber a orelor suplimentare. [... citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

SECTIUNEA 2: Repausul săptămânal

Art. 137

~~(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.~~

(1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(la data 11-mai-2015 Art. 137, alin. (1) din titlul III, capitolul II, secțiunea 2 modificat de Actul din Legea 97/2015)

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

1.

Art. 120 alin. (1) Codul muncii, definește munca suplimentară ca fiind cea prestată peste durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Pe de altă parte, conform art. 137 Codul muncii, repausul săptămânal reprezintă o perioadă de odihnă, statornicită legal, la sfârșitul săptămânii, constând în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. El poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Întrucât lucrează astfel sâmbăta și duminica, salariații beneficiază de un spor la salariu în condițiile prevăzute de contractul colectiv sau de regulamentul intern.

Este de menționat și faptul că art. 133 C.muncii (ce transpune Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru) definește cu claritate perioada de repaus, fiind orice durată care nu

constituie timp de muncă și anume – pauză de masă și repausul zilnic, repausul săptămânal și sărbătorile legale, concediile... [citește mai departe \(1-4\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În vederea recuperării fizice și psihice a salariaților, cumulativ repausului zilnic, Codul muncii impune acordarea salariatului a repausului săptămânal de 48 de ore consecutive, repartizate, de regulă, în zilele de sâmbătă și duminică. Regula privind acordarea celor 48 de ore în cursul zilelor de sâmbătă și duminică are în vedere faptul că derularea majorității activităților și a programelor educaționale sunt repartizate de luni până vineri.

Prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern se poate stabili acordarea repausului săptămânal de 48 de ore consecutive și în alte zile ale săptămânii, altele decât sâmbăta și duminica, dacă desfășurarea normală a activității angajatorului sau interesul public ar fi afectată sau îngreunată.

Deoarece salariatul nu beneficiază de repausul săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică, când majoritatea persoanelor apropiate acestuia (membri ai familiei, apropiați, prieteni și alții) se află în timpul liber, Codul muncii stabilește dreptul salariatului de a beneficia de un spor la salariu pentru această privațiune, spor care, prin negociere, este stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă, fiind exclusă posibilitatea dispunerii acestuia de către angajator prin regulamentul intern... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Repausul săptămânal reprezintă o perioadă de odihnă, statornicită legal, la sfârșitul săptămânii, constând în 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. Prin urmare, odihna trebuie să fie asigurată compact (48 de ore continuu) după 5 zile de muncă, la sfârșitul săptămânii.

Ca excepție, repausul poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

De reținut sunt următoarele:

- săptămâna normală de lucru este de 5 zile, celelalte 2 zile fiind destinate odihnei;
- legiuitorul nu permite să se presteze munca mai mult de 14 zile (2 săptămâni) continuu fără să se acorde repaus săptămânal;
- în ipoteza în care angajatul lucrează continuu 7 zile sau 14 zile (deci inclusiv sâmbăta și duminica), el are dreptul la repaus săptămânal în perioada imediat următoare, cumulat, după caz, de 2 sau 4 zile. Dar, pentru a se proceda în acest mod sunt necesare autorizarea inspectoratului teritorial de muncă, precum și acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților; aceeași pare să fie soluția și când se lucrează 6 zile pe săptămână;... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Repausul săptămânal reprezintă o formă a timpului de odihnă, care constă în dreptul fiecărui salariat, potrivit art. 39 alin. (1) lit. b) și art. 137 C. mun. de a avea în fiecare săptămână un repaus de 48 de ore consecutive, acordat, de regulă în zilele de sâmbătă și duminică. Este obligatorie acordarea a 48 de ore consecutive, astfel încât fracționarea lor (spre exemplu, 24 de ore urmată de câteva zile lucrătoare și apoi acordarea diferenței de 24 de ore în cadrul unei săptămâni) nu este legală.

Angajatorii trebuie să respecte cumulativ atât normele privind acordarea repausului săptămânal, cât și pe cele referitoare la repausul zilnic. Astfel, la cele 48 de ore consecutive de repaus săptămânal considerăm că trebuie să se adauge cel puțin 12 ore consecutive de repaus zilnic, potrivit art. 135 din Cod, prin excepție, cel puțin 8 ore, dacă munca se desfășoară în schimburi.

2.

Acordarea repausului zilnic în alte zile decât sâmbăta și duminica este permisă dacă zilele sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern și dacă această cerință este determinată de motive obiective: interesul public și desfășurarea normală a activității. Astfel de situații sunt întâlnite în unitățile de transport, de distribuție cu energie termică, energie electrică, aprovizionarea populației cu apă etc. În acest caz, salariații au dreptul la un spor la salariu negociat prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, contractul individual de muncă. Sporul se acordă la salariul de bază lunar, iar nu în raport salariul aferent muncii prestate în zilele de repaus săptămânal. Textul nu prevede nicio limită minimă a sporului... [citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

În vederea recuperării fizice și psihice a salariaților⁶⁰⁰, cumulativ repausului zilnic, Codul muncii impune acordarea salariatului a repausului săptămânal de 48 de ore consecutive, repartizate, de regulă, în zilele de

sâmbătă și duminică. Regula privind acordarea celor 48 de ore în cursul zilelor de sâmbătă și duminică are în vedere faptul că derularea majorității activităților și a programelor educaționale sunt repartizate de luni până vineri.

Prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern se poate stabili acordarea repausului săptămânal de 48 de ore consecutive și în alte zile ale săptămânii, altele decât sâmbăta și duminica, dacă desfășurarea normală a activității angajatorului sau interesul public ar fi afectată sau îngreunată.

Deoarece salariații nu beneficiază de repausul săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică, când majoritatea persoanelor apropiate acestuia (membri ai familiei, apropiați, prieteni și alții) se află în timpul liber, Codul muncii stabilește dreptul salariatului de a beneficia de un spor la salariu⁶⁰¹ pentru această privațiune, spor care, prin negociere, este stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă, fiind exclusă posibilitatea dispunerii acestuia de către angajator prin regulamentul intern. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 138

(1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

1.

În anumite condiții care sunt expres și limitativ prevăzute de lege repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

În aceste situații nu este nevoie de aprobarea agenției teritoriale de muncă, pentru situațiile imprevizibile care impun continuarea muncii legiuitorul prevede posibilitatea suspendării repausului săptămânal.

În această situație, salariații au dreptul la compensații duble pentru munca prestată.

Motivele pentru care repausul săptămânal se poate suspenda sunt expres și limitativ prevăzute de legiuitor, și anume:

- organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului;
- evitarea unor accidente iminente;
- înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dacă bunurile unității (materii prime, materiale, instalații, clădiri) ar fi afectate de anumite intemperii (incendii, inundații, alunecări de teren și altele) sau anumite persoane care își desfășoară activitatea pentru angajator și/sau care sunt beneficiare ale acestei activități s-ar afla în stare de pericol, repausul săptămânal al anumitor salariați poate fi suspendat pentru evitarea distrugerii bunurilor angajatorului sau pentru salvarea persoanelor aflate în pericol.

Salariații de care a fost nevoie pentru luarea măsurilor de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului au dreptul la un spor de 150% la salariul de bază pentru orele afectate acestor activități, având în vedere suspendarea intempestivă a repausului săptămânal, precum și, eventual, expunerea la anumite pericole.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În situație de forță majoră, de caz fortuit sau stare de necesitate etc., repausul săptămânal poate fi suspendat pentru salariații implicați în executarea acelor lucrări urgente. Prestând munca în zilele de repaus săptămânal, ei au dreptul la dublul sporului ce se acordă pentru muncă suplimentară, adică de cel puțin 150% din salariul de bază, cuantumul său fiind stabilit prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Repausul săptămânal reprezintă o formă a timpului de odihnă, care constă în dreptul fiecărui salariat, potrivit art. 39 alin. (1) lit. b) și art. 137 C. mun. de a avea în fiecare săptămână un repaus de 48 de ore

consecutive, acordat, de regulă în zilele de sâmbătă și duminică. Este obligatorie acordarea a 48 de ore consecutive, astfel încât fracționarea lor (spre exemplu, 24 de ore urmată de câteva zile lucrătoare și apoi acordarea diferenței de 24 de ore în cadrul unei săptămâni) nu este legală.

Angajatorii trebuie să respecte cumulativ atât normele privind acordarea repausului săptămânal, cât și pe cele referitoare la repausul zilnic. Astfel, la cele 48 de ore consecutive de repaus săptămânal considerăm că trebuie să se adauge cel puțin 12 ore consecutive de repaus zilnic, potrivit art. 135 din Cod, prin excepție, cel puțin 8 ore, dacă munca se desfășoară în schimburi.

2.

Acordarea repausului zilnic în alte zile decât sâmbăta și duminica este permisă dacă zilele sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern și dacă această cerință este determinată de motive obiective: interesul public și desfășurarea normală a activității. Astfel de situații sunt întâlnite în unitățile de transport, de distribuție cu energie termică, energie electrică, aprovizionarea populației cu apă etc. În acest caz, salariații au dreptul la un spor la salariu negociat prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, contractul individual de muncă. Sporul se acordă la salariul de bază lunar, iar nu în raport salariul aferent muncii prestate în zilele de repaus săptămânal. Textul nu prevede nicio limită minimă a sporului....

[citeste mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Dacă bunurile unității (materii prime, materiale, instalații, clădiri) ar fi afectate de anumite intemperii (incendii, inundații, alunecări de teren și altele) sau anumite persoane care își desfășoară activitatea pentru angajator și/sau care sunt beneficiare ale acestei activități s-ar afla în stare de pericol, repausul săptămânal al anumitor salariați poate fi suspendat pentru evitarea distrugerii bunurilor angajatorului sau pentru salvarea persoanelor aflate în pericol.

Salariații de care a fost nevoie pentru luarea măsurilor de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului au dreptul la un spor de 150% la salariul de bază pentru orele afectate acestor activități, având în vedere suspendarea intempestivă a repausului săptămânal, precum și, eventual, expunerea la anumite pericole.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **SECȚIUNEA 3: Sărbătorile legale**

☐ **Art. 139**

☐ ~~(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:~~

~~— 1 și 2 ianuarie;~~

~~— prima și a doua zi de Paști;~~

~~— 1 mai;~~

~~— prima și a doua zi de Rusalii;~~

~~— Adormirea Maicii Domnului;~~

~~— 1 decembrie;~~

~~— prima și a doua zi de Crăciun;~~

~~— două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;~~

☐ ~~(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:~~

~~— 1 și 2 ianuarie;~~

~~— prima și a doua zi de Paști;~~

~~— 1 mai;~~

~~— prima și a doua zi de Rusalii;~~

~~— Adormirea Maicii Domnului;~~

~~— 30 noiembrie — Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;~~

~~— 1 decembrie;~~

~~— prima și a doua zi de Crăciun;~~

~~—două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.~~
~~(la data 27 iul 2012 Art. 139, alin. (1) din titlul III, capitolul II, secțiunea 3 modificat de Actul din Legea 147/2012)~~

~~☐(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:~~

~~—1 și 2 ianuarie;~~
~~—24 ianuarie — Ziua Unirii Principatelor Române;~~
~~—prima și a doua zi de Paști;~~
~~—1 mai;~~
~~—prima și a doua zi de Rusalii;~~
~~—Adormirea Maicii Domnului;~~
~~—30 noiembrie — Sfântul Apostol Andrei, cel întâi chemat, Ocrotitorul României;~~
~~—1 decembrie;~~
~~—prima și a doua zi de Crăciun;~~
~~—două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.~~
~~(la data 16 oct 2016 Art. 139, alin. (1) din titlul III, capitolul II, secțiunea 3 modificat de Actul din Legea 176/2016)~~

~~☐(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:~~

~~—1 și 2 ianuarie;~~
~~—24 ianuarie — Ziua Unirii Principatelor Române;~~
~~—prima și a doua zi de Paști;~~
~~—1 mai;~~
~~—1 iunie;~~
~~—prima și a doua zi de Rusalii;~~
~~—Adormirea Maicii Domnului;~~
~~—30 noiembrie — Sfântul Apostol Andrei, cel întâi chemat, Ocrotitorul României;~~
~~—1 decembrie;~~
~~—prima și a doua zi de Crăciun;~~
~~—două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.~~
~~(la data 21 nov 2016 Art. 139, alin. (1) din titlul III, capitolul II, secțiunea 3 modificat de Art. 1 din Legea 220/2016)~~

☐(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel întâi chemat, Ocrotitorul României;

- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

▶(la data 16-mar-2018 Art. 139, alin. (1) din titlul III, capitolul II, secțiunea 3 modificat de Art. 1 din Legea 64/2018)

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(2¹) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

▶(la data 06-apr-2020 Art. 139, alin. (2) din titlul III, capitolul II, secțiunea 3 completat de Art. I, punctul 1. din Legea 37/2020)

(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

▶(la data 13-apr-2018 Art. 139, alin. (2) din titlul III, capitolul II, secțiunea 3 completat de Art. 1, punctul 5. din Legea 88/2018)

(3¹) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

▶(la data 06-apr-2020 Art. 139, alin. (3) din titlul III, capitolul II, secțiunea 3 completat de Art. I, punctul 2. din Legea 37/2020)

(4) Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, prevăzute la alin. (1), precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

▶(la data 29-iul-2019 Art. 139, alin. (3) din titlul III, capitolul II, secțiunea 3 completat de Art. 1 din Legea 153/2019)

▶(la data 21-ian-2022 Art. 139, alin. (4) din titlul III, capitolul II, secțiunea 3 a se vedea referințe de aplicare din Hotărîrea 96/2022)

1.

Chiar dacă legiuitorul le denumeste sărbători legale, o bună parte din aceste sărbători sunt religioase. Astfel, tributari concepțiilor religioase creștin ortodoxe, sau mai degrabă o reflecție a acestor concepții religioase, legiuitorul român a preluat sărbătorile religioase reglementând că de principalele sărbători religioase nu se lucrează.

În temeiul principiului toleranței religioase, dar și ca aplicare a principiului egalității de tratament, legiuitorul, în ultima liniuță a primului alineat, prevede că se acordă câte două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Alături de sărbătorile religioase, legiuitorul a stabilit să acorde zile libere stabilite prin lege pentru marcarea unor momente importante în istoria țării, zile cu semnificație deosebită.

Obligația acordării acestor zile libere este în sarcina angajatorului, în cazul nerespectării acestei obligații fiind prevăzută în Codul muncii, la art. 276 alin. (1) lit. g), sancțiunea amenzii contravenționale de la 5.000 de lei la 10.000 de lei. ... citește mai departe (1-1)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe lângă repausul săptămânal și concediul anual de odihnă, Codul muncii stabilește un număr determinat de

zile libere cu ocazia zilelor de sărbătoare legală (în marea lor majoritate religioase, dar și laice). Prin diverse acte normative numărul acestor zile libere poate fi modificat pentru un anumit an (prin acordarea și a altor zile libere între zilele de sărbătoare legală deja stabilite) sau pe durată nedeterminată.

Ultimele completări aduse Codului muncii cu privire la numărul zilelor de sărbătoare legală acordate salariaților au avut în vedere includerea zilei de 24 ianuarie (Ziua Unirii Principatelor Române)²⁶³ și a celei de 1 iunie (Ziua Copilului) în lista zilelor în care nu se lucrează. Ziua liberă în data de 1 iunie se acordă tuturor salariaților, indiferent de calitatea de părinți a acestora.

În cazul în care salariatul aparține unui alt cult religios recunoscut legal²⁶⁴ decât cel ortodox, acesta beneficiază de câte două zile libere pentru fiecare din cele trei sărbători religioase anuale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Zilele de sărbătoare legală reprezintă o altă categorie a perioadelor de repaus (în care nu se lucrează)³⁶⁵. Deci, salariații nu se prezintă la locul de muncă în zilele menționate și nu prestează munca prevăzută în contract.

Ziua de 1 ianuarie este prima zi din noul an, conform calendarului instituit la îndemnul Papei Grigore al XIII-lea în anul 1582, adoptat de țara noastră în anul 1919. În această zi, este sărbătorit și Sfântul Vasile cel Mare.

Ziua Unirii Principatelor Române – 24 ianuarie, este menită să se serbeze aniversarea unirii celor două principate românești Moldova și Țara Românească, state separate până atunci, eveniment petrecut la 24 ianuarie 1859. În această zi, *Alexandru Ioan Cuza* a fost ales domnitor al ambelor provincii românești. Prin unirea acestora s-a format statul unitar, cu numele de *România*, cu capitala la *București*, cu un singur guvern și un singur Parlament. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Zilele de sărbătoare legală sunt zile declarate libere în care, de regulă, cu excepția anumitor unități, nu se lucrează, acordate de către angajator, potrivit legii, tuturor salariaților.

Dintre zilele de sărbătoare legală, unele au caracter laic, altele religios. Prin acte normative, anumite zile au fost declarate zile de sărbătoare națională, dar care nu sunt și zile libere în sensul art. 139 din Cod (ceea ce înseamnă că în aceste zile nu se lucrează). Spre exemplu, zilele de 27 martie, 10 mai sunt declarate zile de sărbătoare națională, fără a avea și caracterul unei zile libere de sărbătoare legală (Legea nr. 36/2017 pentru declararea zilei de 27 martie – Ziua Unirii Basarabiei cu România ca zi de sărbătoare națională, publicată în M. Of. nr. 214 din 29 martie 2017 și prin Legea nr. 103/2015 pentru declararea zilei de 10 Mai ca zi de sărbătoare națională, publicată în M. Of. nr. 336 din 18 mai 2015).

2. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pe lângă repausul săptămânal și concediul anual de odihnă, Codul muncii stabilește un număr determinat de zile libere cu ocazia zilelor de sărbătoare legală (în marea lor majoritate religioase, dar și laice). Prin diverse acte normative numărul acestor zile libere poate fi modificat pentru un anumit an (prin acordarea și a altor zile libere între zilele de sărbătoare legală deja stabilite) sau pe durată nedeterminată.

Ultimele completări aduse Codului muncii cu privire la numărul zilelor de sărbătoare legală acordate salariaților au avut în vedere includerea zilei de 24 ianuarie (Ziua Unirii Principatelor Române)⁶⁰² și a celei de 1 iunie (Ziua Copilului) în lista zilelor în care nu se lucrează. Ziua liberă în data de 1 iunie se acordă tuturor salariaților, indiferent de calitatea de părinți a acestora.

În cazul în care salariatul aparține unui alt cult religios recunoscut legal⁶⁰³ decât cel ortodox, acesta beneficiază de câte două zile libere pentru fiecare din cele trei sărbători religioase anuale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 140

Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

1.

Nimic nu se opune ca prin negociere colectivă sau/și individuală să se stabilească soluții mai favorabile pentru salariații aflați în situațiile la care se referă art. 140 și 141. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 553)

2.

Guvernul poate stabili și alte zile libere (în anumite circumstanțe apreciate ca relevante) sub condiția ca timpul de muncă neefectuat să fie compensat anterior ori ulterior (lucrându-se în zile libere – sâmbăta). Firește, prestarea muncii în scop de compensare a timpului liber acordat nu conferă dreptul la plată suplimentară. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 553)

3.

Acest articol stabilește principiul conform căruia Guvernul, prin acte normative de reglementare specifice, va stabili programe de lucru pentru ca pe perioadele sărbătorilor legale unitățile sanitare, de alimentație publică să poată asigura populației urgențele. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru asigurarea asistenței medicale permanente²⁶⁶ și a aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, prin hotărâre de Guvern se pot stabili programe de lucru specifice derulării acestor activități. Programele astfel stabilite sunt obligatorii pentru salariații implicați în aceste activități, nerespectarea lor constituind abatere disciplinară care poate fi sancționată și cu desfacerea contractului individual de muncă.

De exemplu, prin Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 prin care s-a aprobat Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar se stabilește că „medicii încadrați în secțiile și compartimentele cu paturi pentru care se organizează contravizită, care nu sunt incluși în echipa de gardă a unității, vor presta activitate de minimum 6 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare și 20 de ore de contravizită lunar, după-amiaza în zilele lucrătoare și dimineața în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează.” [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 140 are în vedere, așadar, două mari categorii de unități, care, datorită specificului activității, nu își pot întrerupe activitatea în perioada sărbătorilor legale. Este vorba de asistență medicală (spitale, policlinici etc.) și de alimentație publică (magazine restaurante, cantine etc.).

Deoarece până în prezent Guvernul nu a emis un act normativ unitar pentru stabilirea unor „programe de lucru adecvate”, conducerile unităților menționate asigură funcționarea lor pe perioada sărbătorilor legale, acordând alte zile libere personalului implicat sau plătind un spor la salariul de bază, în condițiile prevăzute de art. 142 C. m. De exemplu, Ministerul Sănătății a emis Ordinul nr. 870/2004 privind aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile sanitare publice din sectorul sanitar.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Zilele de sărbătoare legală sunt zile declarate libere în care, de regulă, cu excepția anumitor unități, nu se lucrează, acordate de către angajator, potrivit legii, tuturor salariaților.

Dintre zilele de sărbătoare legală, unele au caracter laic, altele religios. Prin acte normative, anumite zile au fost declarate zile de sărbătoare națională, dar care nu sunt și zile libere în sensul art. 139 din Cod (ceea ce înseamnă că în aceste zile nu se lucrează). Spre exemplu, zilele de 27 martie, 10 mai sunt declarate zile de sărbătoare națională, fără a avea și caracterul unei zile libere de sărbătoare legală (Legea nr. 36/2017 pentru declararea zilei de 27 martie – Ziua Unirii Basarabiei cu România ca zi de sărbătoare națională, publicată în M. Of. nr. 214 din 29 martie 2017 și prin Legea nr. 103/2015 pentru declararea zilei de 10 Mai ca zi de sărbătoare națională, publicată în M. Of. nr. 336 din 18 mai 2015).

2. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pentru asigurarea asistenței medicale permanente⁶⁰⁵ și a aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, prin hotărâre de Guvern se pot stabili programe de lucru specifice derulării acestor activități. Programele astfel stabilite sunt obligatorii pentru salariații implicați în aceste activități, nerespectarea lor constituind abatere disciplinară care poate fi sancționată și cu desfacerea contractului individual de muncă.

De exemplu, prin Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 prin care s-a aprobat Regulamentul privind

timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar se stabilește că „medicii încadrați în secțiile și compartimentele cu paturi pentru care se organizează contravizită, care nu sunt incluși în echipa de gardă a unității, vor presta activitate de minimum 6 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare și 20 de ore de contravizită lunar, după-amiaza în zilele lucrătoare și dimineața în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează.” [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **Art. 141**

► (la data 24-nov-2015 Art. 141 din titlul III, capitolul II, secțiunea 3 a se vedea recurs în interesul legii [Decizia 22/2015](#))

Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

1.

Având în vedere specificul activității economice desfășurate, care nu permite întreruperea activității, fără costuri mari pentru reluarea acesteia, legiuitorul a permis ca în aceste unități, pentru locurile de muncă necesare pentru menținerea activității, zilele de sărbătoare legală să nu fie acordate persoanelor implicate în procesul de producție.

Aceasta nu înseamnă că aceste persoane nu vor avea zile libere, ci doar că zilele libere nu vor fi acordate în zilele de sărbătoare religioasă sau legală.

Modalitatea de acordare este reglementată prin art. 142 din Codul muncii.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Tot ca o excepție de la acordarea repausului în timpul zilelor de sărbătoare legală, legea stabilește că există obligativitatea prestării activității în domeniile în care procesul de producție sau prestarea serviciilor nu poate fi întreruptă.

Prin Decizia nr. 22/2015²⁶⁷ privind Recursul în interesul legii cu privire la aceste dispoziții, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că prin „sintagma *«caracterul procesului de producție»* sunt vizate unitățile sau locurile de muncă cunoscute sub denumirea generică *«cu foc continuu»*, adică acelea care dețin instalații, utilaje ori mașini cu grad ridicat de pericol în exploatare, respectiv fabricile, uzinele, secțiile, sectoarele, atelierele sau alte compartimente de producție similare care au în dotare astfel de mijloace, iar sintagma *«specificul activității»* privește o gamă largă de unități și locuri de muncă, și anume cele din transporturi aeriene, navale, terestre, telecomunicații, domeniul sanitar și de asistență socială, al aprovizionării populației cu gaze, energie electrică, apă, căldură, alimente, comerțul cu amănuntul și de deservire a populației (magazine, mall-uri²⁶⁸, restaurante etc.)” [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Acest articol reglementează o altă excepție de la zilele de sărbătoare legală în care, în mod obișnuit, nu se lucrează. Este vorba de unitățile în care activitatea nu poate fi întreruptă nici în zilele respective, ea având un caracter continuu, de permanență.

Prin „caracterul procesului de producție” trebuie avute în vedere unitățile sau locurile de muncă cunoscute sub denumirea generică „cu foc continuu”. Așa cum a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție (prin recursul în interesul legii)³⁶⁷, este vorba de unitățile sau locurile de muncă „care dețin instalații, utilaje ori mașini cu grad ridicat de pericol în exploatare, respectiv, fabricile, uzinele, secțiile, sectoarele, atelierele sau alte compartimente de producție similare, care au în dotare astfel de mijloace, iar sintagma „specificul activității” privește o gamă largă de unități și locuri de muncă și anume cele din transporturi (aeriene, navale, terestre), telecomunicații, domeniul sanitar și de asistență socială, al aprovizionării populației cu gaze, energie electrică, apă, căldură, alimente, comerțul cu amănuntul și de deservire a populației (magazine, „mall-uri”, restaurante) etc.” [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Zilele de sărbătoare legală sunt zile declarate libere în care, de regulă, cu excepția anumitor unități, nu se lucrează, acordate de către angajator, potrivit legii, tuturor salariaților.

Dintre zilele de sărbătoare legală, unele au caracter laic, altele religioase. Prin acte normative, anumite zile au fost declarate zile de sărbătoare națională, dar care nu sunt și zile libere în sensul art. 139 din Cod (ceea ce înseamnă că în aceste zile nu se lucrează). Spre exemplu, zilele de 27 martie, 10 mai sunt declarate zile de sărbătoare națională, fără a avea și caracterul unei zile libere de sărbătoare legală (Legea nr. 36/2017

pentru declararea zilei de 27 martie – Ziua Unirii Basarabiei cu România ca zi de sărbătoare națională, publicată în M. Of. nr. 214 din 29 martie 2017 și prin Legea nr. 103/2015 pentru declararea zilei de 10 Mai ca zi de sărbătoare națională, publicată în M. Of. nr. 336 din 18 mai 2015).

2. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Tot ca o excepție de la acordarea repausului în timpul zilelor de sărbătoare legală, legea stabilește că există obligativitatea prestării activității în domeniile în care procesul de producție sau prestarea serviciilor nu poate fi întreruptă.

Prin Decizia nr. 22/2015⁶⁰⁶ privind Recursul în interesul legii cu privire la aceste dispoziții, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că prin „sintagma *„caracterul procesului de producție”* sunt vizate unitățile sau locurile de muncă cunoscute sub denumirea generică *„cu foc continuu”*, adică acelea care dețin instalații, utilaje ori mașini cu grad ridicat de pericol în exploatare, respectiv fabricile, uzinele, secțiile, sectoarele, atelierele sau alte compartimente de producție similare care au în dotare astfel de mijloace, iar sintagma *„specificul activității”* privește o gamă largă de unități și locuri de muncă, și anume cele din transporturi aeriene, navale, terestre, telecomunicații, domeniul sanitar și de asistență socială, al aprovizionării populației cu gaze, energie electrică, apă, căldură, alimente, comerțul cu amănuntul și de deservire a populației (magazine, mall-uri⁶⁰⁷, restaurante etc.)”.

[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 142

(1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

1.

Pentru salariații cărora nu li se pot acorda zilele libere legale datorită specificului activității, legiuitorul prevede că aceștia au dreptul la compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. Cum legiuitorul nu precizează dacă este vorba de 30 de zilele calendaristice sau lucrătoare, în ceea ce ne privește apreciem că aceste zile sunt calendaristice.

Cel de-al doilea alineat al acestui articol prevede situația de excepție în care din motive justificate nu se poate acorda timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

Legiuitorul nu definește noțiunea de „motive justificate”, astfel încât în această noțiune pot să intre multiple justificări.

În ceea ce ne privește, având în vedere caracterul religios sau de însemnătate națională al zilelor de sărbătoare legală (adică scopul nu este acela de recuperare a forței de muncă), apreciem că „noțiunea de motive justificate” trebuie analizată cu lejeritate, deoarece acest repaus nu este acordat ca urmare a necesităților legate de sănătatea și securitatea salariaților, astfel încât compensarea cu timp liber să se impună cu maximă necesitate.

[... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Comparativ cu situația compensării orelor suplimentare cu timp liber corespunzător în 60 de zile calendaristice de la data efectuării lor, în cazul desfășurării activității în timpul zilelor de sărbătoare legală această compensare trebuie să aibă loc în maximum 30 de zile de la data efectuării.

În cazul în care nu se compensează cu timp liber munca prestată în timpul zilelor de sărbătoare legală, salariatul beneficiază de un spor de 100% din salariul de bază corespunzător orelor lucrate în programul normal de lucru.

Nerespectarea dispozițiilor privind acordarea repausului în timpul zilelor de sărbătoare legală sau, după caz, a compensării în timp liber sau în bani a muncii suplimentare efectuate în această perioadă constituie contravenție²⁷¹.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează consecința prestării muncii în zilele de sărbătoare legală.

Regula constă în compensarea cu timp liber corespunzător a celui lucrat în următoarele 30 de zile (de la desfășurarea activității în acele zile). Poate ar fi trebuit ca alin. (1) să fie corelat cu art. 122 alin. (1) din Cod, potrivit căruia munca suplimentară se compensează prin „ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia”.

Atunci când compensarea nu este posibilă, se acordă sporul de cel puțin 100% (stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau contractul individual de muncă). Un astfel de spor este prevăzut, cu caracter special, pentru munca prestată de personalul din unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medicală, în vederea asigurării continuității activității în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru [art. 2 alin. (1) din Cap. II al anexei nr. III la Legea-cadru nr. 284/2010].[... citeste mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Salariații care lucrează în unitățile în care activitatea nu poate fi întreruptă, precum și în unitățile sanitare și de alimentație publică nominalizate prin hotărâre de Guvern pentru deservirea nevoilor populației beneficiază de timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile aferent muncii prestate în zilele de sărbătoare legală.

Dacă angajatorul nu acordă zile libere, din motive justificate, salariații beneficiază de un spor ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Acordarea zilelor libere sau a sporului reprezintă soluții alternative. Însă, prin negociere colectivă și/sau individuală se poate stabili un nivel mai mare a sporului acordat. Motiv justificat pentru neacordarea zilelor libere poate fi lipsa personalului care să desfășoare activitatea la locul de muncă ocupat de salariat.

Fapta angajatorului care nu compensează munca salariaților prestată în zilele de sărbătoare legală constituie contravenție și se sancționează cu amenda contravențională, potrivit art. 260 alin. (1) lit. g) C. mun.[...](#)

[citeste mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Comparativ cu situația compensării orelor suplimentare cu timp liber corespunzător în 60 de zile calendaristice de la data efectuării lor, în cazul desfășurării activității în timpul zilelor de sărbătoare legală această compensare trebuie să aibă loc în maximum 30 de zile de la data efectuării.

În cazul în care nu se compensează cu timp liber munca prestată în timpul zilelor de sărbătoare legală, salariatul beneficiază de un spor de 100% din salariul de bază corespunzător orelor lucrate în programul normal de lucru.

Nerespectarea dispozițiilor privind acordarea repausului în timpul zilelor de sărbătoare legală sau, după caz, a compensării în timp liber sau în bani a muncii suplimentare efectuate în această perioadă constituie contravenție⁶¹⁰.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 143

Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

1.

Legiuitorul creează doar posibilitatea ca părțile să stabilească și alte zile libere specifice sectorului în care lucrează prin negocieri între angajator și salariați/reprezentanții salariaților și includerea acestora în contractul colectiv de muncă.

Deși legiuitorul precizează că prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere, nimic nu împiedică însă ca aceste zile libere, în sectorul privat, să fie stabilite și prin alte documente cu respectarea drepturilor salariaților (plata drepturilor salariale).

Apreciem așadar că trimiterea la contractul colectiv de muncă este mai degrabă o recomandare decât o condiționare.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Aceste dispoziții sunt de strictă interpretare²⁷², astfel că doar prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte zile libere.

Considerăm că alte zile libere pot fi stabilite și prin regulamentul intern, adoptat de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților ori prin contractul individual de muncă. Aceasta deoarece, în anumite situații, legea nu impune negocierea contractului colectiv de muncă și, în plus, este

vorba de acordarea unui drept, și nu de restrângerea acestuia.

Odată stabilite și alte zile libere pe lângă cele prevăzute de lege, acordarea lor devine obligatorie pentru angajator.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În afară de zilele libere statornicite de Codul muncii, se pot stabili alte asemenea zile prin acordul partenerilor sociali.

De pildă, prin diverse contracte colective de muncă se prevede că salariații au dreptul la zile libere plătite pentru anumite evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, inclusiv în zilele în care sunt sărbătorite anumite profesii (mineri, marinari, cadre didactice etc.).

Însă și legiuitorul poate stabili unele zile libere. Astfel, prin Legea nr. 91/2014 s-a prevăzut acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului³⁶⁸.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Alte zile libere pot fi acordate salariaților fie prin act normativ, fie prin contractul colectiv de muncă, fie prin decizia unilaterală a angajatorului.

Pentru salariații din sectorul bugetar, Guvernul acordă zile libere suplimentare în perioada de acordare a zilelor de sărbătoare legală, sub condiția ca timpul de muncă neefectuat într-o astfel de zi să fie compensat anterior sau ulterior.

2.

În temeiul art. 11 lit. b) din H.G. nr. 1364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge (publicată în M. Of. nr. 820 din 5 octombrie 2006), angajatorul este obligat să acorde o zi liberă neplătită salariatului-donator în ziua în care are loc donarea de sânge.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Aceste dispoziții sunt de strictă interpretare⁶¹¹, astfel că doar prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte zile libere.

Considerăm că alte zile libere pot fi stabilite și prin regulamentul intern, adoptat de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților ori prin contractul individual de muncă. Aceasta deoarece, în anumite situații, legea nu impune negocierea contractului colectiv de muncă și, în plus, este vorba de acordarea unui drept, și nu de restrângerea acestuia.

Odată stabilite și alte zile libere pe lângă cele prevăzute de lege, acordarea lor devine obligatorie pentru angajator. De asemenea, în cazul în care termenele prevăzute de lege au în vedere zile lucrătoare, zilele libere stabilite în condițiile acestui articol nu vor fi luate în calcul.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐CAPITOLUL III: Concediile

☐SECȚIUNEA 1: Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

☐Art. 144

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

CJUE

Dreptul la concediu de odihnă

1.

Din jurisprudența Curții reiese cu claritate că expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 31 din cartă și la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, are drept semnificație faptul că, pe durata concediului anual plătit în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de odihnă (a se vedea Hotărârea Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 50, și Hotărârea Lock, EU:C:2014:351, punctul 16).

Astfel, potrivit acestei jurisprudențe, Directiva 2003/88 tratează dreptul la concediu anual și pe cel la obținerea unei plăți în acest temei ca fiind două aspecte ale unui drept unic. Obiectivul cerinței de a plăti

acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă (a se vedea Hotărârea Lock, EU:C:2014:351, punctul 17 și jurisprudența citată). (*Hotărârea Curții Camera întâi din 12 februarie 2015, cauza C-396/13, parag. 66-67*)... [citește mai departe \(1-17\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Alături de repausul zilnic și repausul săptămânal, concediul de odihnă anual (repausul anual) are scopul de a oferi posibilitatea salariatului să își refacă capacitatea de muncă și, implicit, de a menține randamentul acestuia în activitățile pe care le desfășoară. Pe lângă caracterul nepatrimonial al acestui drept, legea îi conferă și o componentă patrimonială, stabilind că salariatul va fi plătit pe durata concediului de odihnă²⁷³. În privința dreptului la repausul anual și a dreptului de a primi o indemnizație de concediu nu se poate încheia niciun act de cesionare, limitare sau renunțare, o astfel de clauză fiind lovită de nulitate absolută și înlocuită de drept cu dispozițiile legale care stabilesc durata minimă a concediului de odihnă, precum și a indemnizației aferente.

Dreptul la concediul de odihnă anual este garantat tuturor salariaților, indiferent de tipul contractului individual de muncă încheiat: pe durată determinată sau nedeterminată, cu normă întreagă sau parțială, care își desfășoară activitatea la angajator sau la domiciliu și altele... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Concediul de odihnă constituie una din formele timpului liber, a cărei necesitate și însemnătate deosebită rezultă din conținutul dispozițiilor legale care îl reglementează, cât și din practica raporturilor sociale de muncă. Influența sa pozitivă asupra sănătății salariaților, posibilitățile recreative pe care le oferă, rolul său de factor în creșterea randamentului muncii, avantajele care decurg din plata indemnizației cuvenite pe timpul efectuării lui – prin urmare funcțiile sale economice și sociale – pun în lumină importanța concediului de odihnă.

Dreptul la acest concediu se caracterizează prin legătura indisolubilă a două laturi: una *nepatrimonială*, constând în însăși efectuarea concediului, folosirea timpului liber, desfășurarea unor activități recreative și una *patrimonială* constând în indemnizația (de concediu) care prezintă valoarea de înlocuire a salariului pe acea perioadă.

Concediul este un drept garantat tuturor salariaților și nu este de conceput cesiunea, renunțarea sau limitările acestuia. Dacă intervin astfel de situații, un asemenea act va fi lovit de nulitate în temeiul art. 38 C. m... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Concediul de odihnă reprezintă un drept al salariatului, potrivit art. 39 alin. (1) lit. c) C. mun. El are o natură contractuală, dar – ținând seama de rațiunea sa, constând în refacerea forței de muncă – condițiile de exercitare a acestuia sunt stabilite prin lege. Persoanele care nu au calitatea de salariat, cum sunt cei care prestează munca în temeiul unei convenții civile, nu au dreptul la concediu de odihnă.

Zilele de concediu de odihnă anual nu se transmit/transferă de la un angajator al salariatului la un alt angajator. Dacă salariatului i-a încetat contractul individual de muncă fără să fi beneficiat de zilele de concediu de odihnă la care avea dreptul, aceste zile nu se pot transfera și acorda de către următorul angajator cu care persoana încheie un nou contract individual de muncă. Dar, la primul angajator, zilele de concediu de odihnă neefectuate se vor compensa în bani, potrivit art. 146 alin. (3) C. mun. (a se vedea Comentariul la acest articol)... [citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Alături de repausul zilnic și repausul săptămânal, concediul de odihnă anual (repausul anual) are scopul de a oferi posibilitatea salariatului să își refacă capacitatea de muncă și, implicit, de a menține randamentul acestuia în activitățile pe care le desfășoară. Pe lângă caracterul nepatrimonial al acestui drept, legea îi conferă și o componentă patrimonială⁶¹², stabilind că salariatul va fi plătit pe durata concediului de odihnă⁶¹³.

În privința dreptului la repausul anual și a dreptului de a primi o indemnizație de concediu nu se poate încheia niciun act de cesionare, limitare sau renunțare, o astfel de clauză fiind lovită de nulitate absolută și înlocuită de drept cu dispozițiile legale care stabilesc durata minimă a concediului de odihnă, precum și a indemnizației aferente.

Dreptul la concediul de odihnă anual este garantat tuturor salariaților, indiferent de tipul contractului individual de muncă încheiat: pe durată determinată sau nedeterminată, cu normă întreagă sau parțială,

care își desfășoară activitatea la angajator, domiciliu sau alt loc organizat de către angajator. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 145

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

~~**(2)** Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.~~

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

(la data 25-ian-2015 Art. 145, alin. (2) din titlul III, capitolul III, secțiunea 1 modificat de Art. I, punctul 4. din [Legea 12/2015](#))

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

~~**(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.**~~

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152² se consideră perioade de activitate prestată.

(la data 22-oct-2022 Art. 145, alin. (4) din titlul III, capitolul III, secțiunea 1 modificat de Art. I, punctul 23. din [Legea 283/2022](#))

(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(la data 25-ian-2015 Art. 145, alin. (3) din titlul III, capitolul III, secțiunea 1 completat de Art. I, punctul 5. din [Legea 12/2015](#))

CJUE

1.

Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții naționale care prevăd că un lucrător aflat în incapacitate temporară de muncă survenită în perioada de concediu anual plătit nu are dreptul de a beneficia ulterior de respectivul concediu anual plătit care a coincis cu perioada de incapacitate de muncă. (*Hotărârea Curții, Camera a cincea, din 21 iunie 2012,*

cauza C-78/11)

2.

Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediul anual plătit este condiționat de existența unei perioade minime de activitate efectivă de 10 zile sau de o lună în perioada de referință. ...

[citește mai departe \(1-5\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Durata minimă legală a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare și se stabilește exclusiv prin contractul individual de muncă, cu respectarea legii și, după caz, a contractelor colective de muncă aplicabile. La calcularea duratei concediului de odihnă se au în vedere zilele în care salariatul, dacă nu s-ar fi aflat în concediu, ar fi prestat activitate la locul de muncă.

Pe lângă reglementarea Codului muncii cu privire la durata minimă a concediului de odihnă anual, prin diverse acte normative sunt stabilite durate speciale ale acestui concediu:

- H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată²⁷⁴, stabilește că: salariații din administrația publică au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă de 21 de zile lucrătoare (pentru salariații cu o vechime de până la 10 ani) și 25 de zile lucrătoare (pentru salariații cu o vechime mai mare de 10 ani); salariații din regiile autonome cu specific deosebit au dreptul la un concediu de odihnă plătit cuprins între 18 și 25 de zile lucrătoare, în raport cu vechimea în muncă (18 zile lucrătoare raportat la o vechime de până la 5 ani; 21 de zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime între 5 și 15 ani; 25 de zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime de peste 15 ani); salariații care desfășoară activitate de cercetare științifică au dreptul la 24 de zile lucrătoare (raportat la o vechime în muncă de până la 5 ani), 26 de zile lucrătoare (pentru salariații cu o vechime în muncă între 5 și 15 ani) și 28 de zile lucrătoare (pentru salariații cu o vechime mai mare de 15 ani)²⁷⁵; ... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul este conform cu prevederile Directivei 2003/88/CEE a Parlamentului European și al Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru, care dispune că țările membre iau măsurile necesare pentru ca fiecare lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni [art. 7 alin. (1)]. În interpretarea acestui text, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Hotărârea din 20 ianuarie 2009) a reținut, printre altele, că dreptul la concediul anual plătit trebuie considerat un drept social european de o importanță deosebită de la care nu se poate deroga³⁶⁹.

Durata efectivă a lui se stabilește prin contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile [art. 145 alin. (2)]³⁷⁰.

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite prin contractul colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual [art. 145 alin. (3)]. ... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Pentru protecția sănătății salariaților, Codul stabilește o limită minimă obligatorie anuală a concediului de odihnă de 20 de zile lucrătoare. Această durată se aplică indiferent de tipul contractului individual de muncă încheiat (pe durată nedeterminată, pe durată determinată, cu timp integral, cu timp parțial).

În sectorul privat, durata concediului de odihnă anual se concretizează prin negociere individuală prin contractul individual de muncă. Dacă prin contractul colectiv de muncă aplicabil (de la nivel de unitate, de sector de activitate sau de grup de unități) se negociază o durată minimă a concediului de odihnă peste cea stabilită legal, la negocierea individuală părțile trebuie să țină seama de acel plafon (stabilit prin contractul colectiv).

În sectorul public, durata concediului de odihnă anual este stabilită prin act normativ.

2.

Pentru personalul plătit din fonduri publice, vechimea în muncă reprezintă, ca regulă, un criteriu obligatoriu în stabilirea duratei concediului de odihnă. În sectorul privat, este considerată a fi un criteriu care poate fi sau nu avut în vedere pentru stabilirea duratei concediului de odihnă. ... [citește mai departe \(1-7\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Durata minimă legală a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare și se stabilește exclusiv prin contractul individual de muncă, cu respectarea legii și, după caz, a contractelor colective de muncă aplicabile. La calcularea duratei concediului de odihnă se au în vedere zilele în care salariatul, dacă nu s-ar fi

aflat în concediu, ar fi prestat activitate la locul de muncă.

Pe lângă reglementarea Codului muncii cu privire la durata minimă a concediului de odihnă anual, prin diverse acte normative sunt stabilite durate speciale ale acestui concediu:

- H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată⁶¹⁴, stabilește că: salariații din administrația publică au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă de 21 de zile lucrătoare (pentru salariații cu o vechime de până la 10 ani) și 25 de zile lucrătoare (pentru salariații cu o vechime mai mare de 10 ani); salariații din regiile autonome cu specific deosebit au dreptul la un concediu de odihnă plătit cuprins între 18 și 25 de zile lucrătoare, în raport cu vechimea în muncă (18 zile lucrătoare raportat la o vechime de până la 5 ani; 21 de zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime între 5 și 15 ani; 25 de zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime de peste 15 ani); salariații care desfășoară activitate de cercetare științifică au dreptul la 24 de zile lucrătoare (raportat la o vechime în muncă de până la 5 ani), 26 de zile lucrătoare (pentru salariații cu o vechime în muncă între 5 și 15 ani) și 28 de zile lucrătoare (pentru salariații cu o vechime mai mare de 15 ani)⁶¹⁵,... **citeste mai departe (-)**

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐Art. 146

~~(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.~~

~~(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.~~

~~(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.~~

~~(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.~~

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

*(la data 25-ian-2015 Art. 146 din titlul III, capitolul III, secțiunea 1 modificat de Art. I, punctul 6. din **Legea 12/2015**)*

CJUE

1.

Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unor legislații sau unor practici naționale precum cele în discuție în litigiul principal, care prevăd că dreptul la concediul anual plătit se stinge fără a conferi dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat în cazul în care raportul de muncă încetează ca urmare a decesului lucrătorului. Obținerea unei astfel de indemnizații nu poate să depindă de o cerere prealabilă a persoanei interesate. (*Hotărârea din 12 iunie 2014, cauza C-118/13*)

2.

i) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora un lucrător aflat în concediu medical nu are dreptul la un concediu anual plătit efectuat într-o perioadă de concediu medical. ... **citeste mai departe (1-14)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Urmărind refacerea capacității fizice și psihice a salariatului, Codul muncii stabilește efectuarea în natură a concediului de odihnă în fiecare an calendaristic.

Excepția o constituie efectuarea totală sau parțială a concediului de odihnă într-o perioadă de 18 luni începând cu anul calendaristic următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual, cu respectarea strictă a următoarelor condiții:

- să existe motive justificate care să fi condus la neefectuarea concediului de odihnă. Legea nu creionează o situație premisă pentru stabilirea motivelor justificative, lăsând la aprecierea părților indicarea acestor motive;

- să existe acordul expres al salariatului cu privire la amânarea efectuării concediului de odihnă.

De la regula potrivit căreia concediul de odihnă se efectuează în natură, Codul muncii stabilește o situație specială în care este permisă compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat: în cazul încetării contractului individual de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

1.

De regulă, concediul de odihnă trebuie efectuat în fiecare an. Așadar, salariatul are obligația de efectuare a concediului de odihnă anual. Acordarea concediului de odihnă nu poate fi condiționată de existența unei perioade minime de activitate efectivă a salariatului sau de obligația de a nu înceta contractul individual de muncă o anumită perioadă de timp.

2.

Efectuarea concediului în alt an decât cel în anul calendaristic în care salariatul avea dreptul este permisă dacă salariatul, din motive justificate, nu l-a putut efectua, integral sau parțial, și cu acordul acestuia. În acest caz, angajatorul trebuie să acorde concediul de odihnă neefectuat în termen de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Motive justificate care nu permit salariatului efectuarea concediului de odihnă anual pot fi determinate de existența unui caz de suspendare a contractului individual de muncă, care nu implică vinovăția salariatului, cum sunt: starea de incapacitate temporară de muncă [la aceasta se referă expres art. 145 alin. (6) C. mun.], faptul că salariați/salariatul a beneficiat de concediu de maternitate, de risc maternal sau pentru îngrijirea copilului bolnav, concediu de carantină, un caz de forță majoră. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Urmărind refacerea capacității fizice și psihice a salariatului, Codul muncii stabilește efectuarea în natură a concediului de odihnă în fiecare an calendaristic.

Excepția o constituie efectuarea totală sau parțială a concediului de odihnă într-o perioadă de 18 luni începând cu anul calendaristic următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual, cu respectarea strictă a următoarelor condiții:

- să existe motive justificate care să fi condus la neefectuarea concediului de odihnă. Legea nu creionează o situație premisă pentru stabilirea motivelor justificative, lăsând la aprecierea părților indicarea acestor motive;

- să existe acordul expres al salariatului cu privire la amânarea efectuării concediului de odihnă.

De la regula potrivit căreia concediul de odihnă se efectuează în natură, Codul muncii stabilește o situație specială în care este permisă compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat: în cazul încetării contractului individual de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 147

(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

1.

Având în vedere efortul suplimentar pe care îl realizează salariații care lucrează în condiții grele sau vătămătoare, precum și salariații cu dizabilități și cei care nu au împlinit vârsta de 18 ani, legiuitorul acordă 3 zile în plus de repaus necesar.

Prin CCM se pot stabili și alte zile de concediu suplimentar, nu doar pentru persoanele care lucrează într-un

anumit mediu, ci în funcție de alte criterii, cu singura precizare că stabilirea zilelor suplimentare de concediu nu trebuie să se fundamenteze pe criterii discriminatorii.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru anumite categorii de persoane este necesară o durată de timp suplimentară pentru refacerea capacității de muncă. Este cazul salariaților care își desfășoară activitatea în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, persoanelor cu handicap, precum și tinerilor salariați cu vârsta de până la 18 ani. Prin contractul colectiv de muncă se poate stabili un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare. Având în vedere noile reglementări, care nu mai impun angajatorului încheierea contractului colectiv de muncă, considerăm că acest concediu suplimentar urmează a fi stabilit prin contractul individual de muncă.

În cazul salariatului nevăzător, al salariatului cu handicap dovedit, pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani ori pentru salariații care fac dovada că își desfășoară activitatea în condiții grele, periculoase sau vătămătoare și pentru care zilele de concediu de odihnă suplimentar nu se regăsesc în contractul individual de muncă, aceștia beneficiază de drept de acest concediu, în temeiul Codului muncii sau al actelor normative speciale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

De concediul suplimentar de odihnă beneficiază, așadar, trei categorii de salariați:

- cei care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare;
- nevăzătorii;
- tinerii în vârstă de până la 18 ani.

Acest concediu, care se adaugă la cel de bază, este menit să asigure un timp de odihnă suplimentar pentru refacerea forței de muncă în considerarea persoanei beneficiare și a condițiilor în care lucrează.

Durata sa, prevăzută de text, este una minimă, durata efectivă stabilindu-se prin negociere (contractul colectiv de muncă) ori, după caz, printr-o reglementare specială (pentru persoanele din instituțiile și autoritățile publice, alte unități bugetare etc.).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Concediu de odihnă suplimentar se adaugă la concediul de odihnă de bază, având același regim juridic. Durata sa este reglementată legal la nivelul ei minim. În sectorul privat, pentru salariații prevăzuți la art. 147 alin. (1), precum și pentru alți salariați (decât cei prevăzuți expres de Cod), numărul de zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar se stabilește prin negociere colectivă sau prin negociere individuală. Pentru sectorul public, astfel de concedii suplimentare se pot stabili prin acte normative. Spre exemplu, conform art. 18 alin. (1) din H.G. nr. 250/1992, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar anual, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare; ca urmare, prin negocierea individuală se concretizează durata acestui concediu. [... citește mai departe \(-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pentru anumite categorii de persoane este necesară o durată de timp suplimentară pentru refacerea capacității de muncă. Este cazul salariaților care își desfășoară activitatea în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, persoanelor cu handicap, precum și tinerilor salariați cu vârsta de până la 18 ani. Prin contractul colectiv de muncă se poate stabili un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare. Având în vedere noile reglementări, care nu mai impun angajatorului încheierea contractului colectiv de muncă, considerăm că acest concediu suplimentar urmează a fi stabilit prin contractul individual de muncă.

În cazul salariatului nevăzător, al salariatului cu handicap dovedit, pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani ori pentru salariații care fac dovada că își desfășoară activitatea în condiții grele, periculoase sau vătămătoare și pentru care zilele de concediu de odihnă suplimentar nu se regăsesc în contractul individual de muncă, aceștia beneficiază de drept de acest concediu, în temeiul Codului muncii sau al actelor normative speciale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐(1)Salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a)1 zi la data efectuării puncției ovariene;

b)2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2)Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

►(la data 19-apr-2019 Art. 147 din titlul III, capitolul III, secțiunea 1 completat de Art. IV din Ordonanța urgentă 26/2019)

☐Art. 148

(1)Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2)Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3)Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4)În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5)În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

1.

Această modalitate de programare poate fi utilă societăților a căror funcționare, potrivit obiectului de activitate, este condiționată de sezoanele anului (de exemplu, în construcții); în acest caz, este deosebit de utilă prevederea unor astfel de programări pentru salariații a căror activitate nu se poate desfășura din cauza condițiilor meteorologice defavorabile. Subliniem faptul că programarea colectivă nu presupune și efectuarea colectivă a concediilor de odihnă. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 45)

2.

Având în vedere faptul că concediul de odihnă presupune neprestarea muncii de către salariați, precum și faptul că angajatorul este cel care organizează activitatea, și pentru evitarea abuzurilor angajatorului în acordarea concediilor de odihnă, dar și a tentației salariaților de a beneficia de concediu de odihnă toți în aceeași perioadă, legiuitorul a reglementat organizarea planificată a concediului de odihnă. ... citește mai departe (1-2)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru a se asigura o organizare eficientă a activității angajatorului și a se evita suprasolicitarea anumitor salariați în anumite perioade de timp, este necesară programarea anuală a concediilor de odihnă.

Programările pot fi colective, când sunt stabilite de către angajator pentru toți salariații, în urma consultării sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților ori individuale²⁷⁸, când programarea concediului de odihnă este stabilită de către angajator prin consultarea salariatului. În cazul programărilor colective se au în vedere perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni, pe categorii de personal sau locuri de muncă, iar în cazul programărilor individuale, perioada în care salariatul are dreptul la concediu de odihnă nu poate fi mai mare de 3 luni.

Din interpretarea acestui text de lege reiese faptul că programarea concediului de odihnă este efectuată de către angajator în virtutea dreptului acestuia de a stabili organizarea și funcționarea unității, nefiind posibilă impunerea programării efectuării concediului de odihnă într-o anumită perioadă a anului, după voința exclusivă a salariatului. ... citește mai departe (-)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În scopul efectuării, concediul de odihnă trebuie în prealabil programat.

Programarea – colectivă sau individuală – se face de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Ea poate interveni până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

În cazul programărilor colective, perioadele respective trebuie să aibă o durată minimă (3 luni) fără să se prevadă durata maximă; acesta însă nu va putea fi decât sfârșitul anului pentru care acele concedii sunt programate.

În cazul programărilor individuale, dimpotrivă, perioada prevăzută în care salariatul are dreptul de a efectua concediul este una maximă (de 3 luni).

Alineatul (4) statornicește obligația salariatului de a solicita efectuarea concediului de odihnă cu cel puțin 60 de zile anterior efectuării acestuia. Termenul este deci minim, salariatul putând face solicitarea și anterior acestui termen, de pildă, cu 65, 70 sau 80 de zile etc. Înainte. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Având în vedere dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității, precum și dreptul salariaților de a beneficia de concediu de odihnă, pentru efectuarea concediilor, angajatorul trebuie să programeze intervalele de timp în care acestea se acordă. Programarea se poate realiza colectiv atunci când vizează întreg colectivul sau numai o parte din acesta (compartiment, departament, punct de lucru) sau individual.

Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau pe locuri de muncă (spre exemplu, toți salariații pot beneficia de concediu de odihnă concomitent sau succesiv). Pentru programarea colectivă este necesară consultarea (nu acordul) sindicatului (reprezentativ sau nereprezentativ) sau a reprezentantului salariaților, după caz. În cazul programărilor individuale, după consultarea salariatului, concediul de odihnă poate fi stabilit într-un interval precis sau se poate preciza o perioadă în care urmează să se acorde care nu poate fi mai mare de 3 luni. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pentru a se asigura predictibilitatea repartizării repausurilor salariaților, o organizare eficientă a activității angajatorului și a se evita suprasolicitarea anumitor salariați în anumite perioade de timp, este necesară programarea anuală a concediilor de odihnă.

Programările pot fi colective, când sunt stabilite de către angajator pentru toți salariații, în urma consultării sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților ori individuale⁶¹⁸, când programarea concediului de odihnă este stabilită de către angajator prin consultarea salariatului. În cazul programărilor colective se au în vedere perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni, pe categorii de personal sau locuri de muncă, iar în cazul programărilor individuale, perioada în care salariatul are dreptul la concediu de odihnă nu poate fi mai mare de 3 luni.

Din interpretarea acestui text de lege reiese faptul că programarea concediului de odihnă este efectuată de către angajator în virtutea dreptului acestuia de a stabili organizarea și funcționarea unității, nefiind posibilă impunerea programării efectuării concediului de odihnă într-o anumită perioadă a anului, după voința exclusivă a salariatului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 149

Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

1.

Indemnizația pentru concediul de odihnă neefectuat se acordă, la încetarea contractului individual de muncă al salariatului, prin raportare la durata efectivă integrală a concediului de odihnă convenit pentru întregul an calendaristic, conform legii și contractului individual de muncă, eventual contractului colectiv de muncă, chiar dacă angajatul s-a aflat în incapacitate temporară de muncă pe parcursul întregului an calendaristic sau a unei părți a acestuia. (C. Ap. Timișoara, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 2058/2012)

2.

Legiuitorului instituie obligația salariatului de a efectua în natură concediul de odihnă. De asemenea, instituie obligația pentru salariat de a respecta planificarea realizată de către angajator. Altfel spus, Codul muncii nu protejează salariații să nu respecte perioada programării concediului de odihnă.

Refuzul salariatului de a pleca în concediu de odihnă în perioada stabilită se lovește de dreptul angajatorului de a nu îl primi pe salariat la muncă în perioada concediului de odihnă legal planificat. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe lângă obligația angajatorului de a acorda salariatului repausul anual, legea instituie și în sarcina salariatului obligația de a efectua în natură concediul de odihnă la data la care a fost programat. Această din urmă obligație are în vedere înlăturarea posibilității renunțării de către salariat la efectuarea concediului de odihnă, având în vedere necesitatea acestuia de a se recrea și recupera fizic și psihic.

Numai în mod excepțional este permisă neefectuarea concediului de odihnă în cursul unui an calendaristic. În fapt, nu este vorba de o neefectuare a concediului de odihnă, ci de o amânare a acordării în următoarele 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Soluția Codului pare justă de vreme ce scopul concediului de odihnă constă în refacerea forței de muncă; deci este necesară o corelare logică și echitabilă între durata activității și durata odihnei. De altfel, legea stabilește numărul zilelor de concediu având în vedere activitatea desfășurată în cursul unui an calendaristic. Este și motivul pentru care concediul trebuie, de regulă, efectuat în fiecare an și în natură. Sigur, sunt posibile și excepții având cauze de natură obiectivă.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Efectuarea concediului de odihnă constituie pentru salariat concomitent și un drept, dar și o obligație.

Concediul de odihnă se poate efectua numai în natură, neputându-se transforma în compensații.

Programarea concediilor de odihnă trebuie respectată de părți. Prin excepție, cu acordul angajatorului, concediul de odihnă se poate efectua și într-o altă perioadă decât cea inițial stabilită. Modificarea perioadei este posibilă dacă solicitarea, venită din partea salariatului sau a angajatorului, este anterioară datei începerii concediului. Dacă solicitarea intervine pe durata executării concediului, acesta se întrerupe, aplicându-se dispozițiile art. 151 C. mun.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pe lângă obligația angajatorului de a acorda salariatului repausul anual, legea instituie și în sarcina salariatului obligația de a efectua în natură concediul de odihnă la data la care a fost programat. Această din urmă obligație are în vedere înlăturarea posibilității renunțării de către salariat la efectuarea concediului de odihnă, pentru recreerea și recuperarea fizică și psihică, precum și pentru respectarea organizării activității impusă de către angajator.

Numai în mod excepțional este permisă neefectuarea concediului de odihnă în cursul unui an calendaristic. În fapt, nu este vorba de o neefectuare a concediului de odihnă, ci de o amânare a acordării în următoarele 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Editia a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 150

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

1.

Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unor legislații sau unor practici naționale precum cele în discuție în litigiul principal, care prevăd că dreptul la concediul anual plătit se stinge fără a conferi dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat în cazul în care raportul de muncă încetează ca urmare a decesului lucrătorului. Obținerea unei astfel de indemnizații nu poate să depindă de o cerere prealabilă a persoanei interesate. (*Hotărârea din 12 iunie 2014, cauza C-118/13*)

2.

i) Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții și unor practici naționale în temeiul cărora un lucrător a cărui remunerație se compune, pe de o parte, dintr-un salariu de bază și, pe de altă parte, dintr-un comision al cărui cuantum este stabilit în funcție de contractele încheiate de angajator ca rezultat al vânzărilor realizate de acest lucrător nu are dreptul, pentru concediul anual plătit, decât la o remunerație compusă exclusiv din salariul de bază. [... citește mai departe \(1-18\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe lângă beneficiul acordării zilelor de concediu de odihnă, salariatul are dreptul și la acordarea unei indemnizații care este echivalentă salariului de bază primit de salariat, la care se adaugă indemnizațiile și sporurile care au caracter permanent și sunt prevăzute în contractul individual de muncă. *Per a contrario*, nu sunt avute în vedere la calculul indemnizației de concediu indemnizațiile, sporurile sau alte beneficii care nu au caracter permanent și care nu sunt prevăzute în contractul individual de muncă.

Pentru a evita orice dubiu, Codul muncii stabilește că indemnizația de concediu de odihnă se calculează prin înmulțirea numărului de zile de concediu cu media zilnică a drepturilor salariale prevăzute în contractul individual de muncă, prin raportare la ultimele 3 luni anterioare acordării concediului.

În vederea asigurării resurselor financiare necesare recreării și refacerii capacității de muncă, indemnizația de concediu de odihnă se va achita salariatului cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Indemnizația menționată de text reprezintă valoarea de înlocuire a salariului pe perioada în care nu se prestează munca datorită concediului de odihnă.

Legea statornește limita minimă a indemnizației, în calculul său intrând, pe lângă salariul de bază, indemnizațiile și sporurile *cu caracter permanent* convenite pentru perioada respectivă și *prevăzute* în contractul individual de muncă. Este vorba, de pildă, de indemnizația de conducere, de sporul de vechime sau de fidelitate etc. Nu se iau, așadar, în calcul, indemnizațiile și sporurile cu caracter temporar, ocazional etc., de exemplu primele (care, de regulă, nu au caracter permanent).

În alin. (2) este prevăzut modul de calcul al indemnizației: se au în vedere media zilnică a drepturilor salariale, care reprezintă baza de calcul, primite de angajat în ultimele 3 luni calendaristice, precum și numărul de zile de concediu³⁷⁷.

Potrivit alin. (3), indemnizația trebuie plătită cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu (deci și cu 6, 7 sau 10 zile înainte etc.). [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Indemnizația de concediu de odihnă se calculează în raport cu salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent prevăzute în contractul individual de muncă, fără a se include sporurile și indemnizațiile temporare. Nu se iau în calcul sporurile care au un caracter ocazional, cum sunt: sporul pentru ore suplimentare, sporul pentru munca de noapte – dacă are caracter intermitent –, precum și alte adaosuri la salarii, acordate potrivit contractului colectiv de muncă aplicabil sau contractului individual de muncă, cum sunt: primele, bonusurile, gratificațiile sau orice alte drepturi a căror acordare este lăsată la aprecierea angajatorului.

2.

În sectorul privat, prin contractul individual de muncă sau prin cel colectiv de muncă aplicabil se poate stabili atât un nivel al indemnizației mai mare decât cel prevăzut de Cod, cât și acordarea alături de indemnizația de concediu și a altor drepturi bănești, cum ar fi, spre exemplu, prima de vacanță. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pe lângă beneficiul acordării zilelor de concediu de odihnă, salariatul are dreptul și la acordarea unei indemnizații care este echivalentă salariului de bază primit de salariat, la care se adaugă indemnizațiile și sporurile care au caracter permanent și sunt prevăzute în contractul individual de muncă. *Per a contrario*, nu sunt avute în vedere la calculul indemnizației de concediu indemnizațiile, sporurile sau alte beneficii care nu au caracter permanent și care nu sunt prevăzute în contractul individual de muncă.

Pentru a evita orice dubiu, Codul muncii stabilește că indemnizația de concediu de odihnă se calculează prin înmulțirea numărului de zile de concediu cu media zilnică a drepturilor salariale prevăzute în contractul individual de muncă, prin raportare la ultimele 3 luni anterioare acordării concediului.

În vederea asigurării resurselor financiare necesare recreării și refacerii capacității de muncă, indemnizația de concediu de odihnă se va achita salariatului cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu. [... citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 151

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Curtea Constituțională

1.

Dispoziția potrivit căreia concediul de odihnă neefectuat de către salariat poate fi compensat în bani în cazul încetării contractului individual de muncă nu contravine principiilor economiei de piață și nici obligațiilor constituționale ale statului în acest domeniu. O componentă esențială a dreptului muncii o reprezintă protecția socială a muncii, ce cuprinde, la rândul ei, aspectele prevăzute în art. 41 alin. (2) din Constituție, printre care se regăsește și concediul de odihnă plătit. Acesta nu poate constitui obiect de tranzacție, nu poate fi retras și nici nu se poate renunța la el, angajatorul putând negocia, în limitele prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă, doar durata, condițiile și perioadele de efectuare a concediului de odihnă. Dreptul la concediu de odihnă este stabilit proporțional cu munca prestată de către salariat într-un an calendaristic, compensarea în bani stabilindu-se astfel tot în funcție de durata timpului în care s-a prestat munca. Așadar, indiferent de motivele încetării contractului individual de muncă și de durata care a trecut de la încheierea contractului de muncă până în momentul încetării acestuia, salariatul a prestat muncă și, proporțional cu perioada lucrată, a câștigat dreptul la concediu de odihnă. Întrucât, din cauza încetării contractului individual de muncă, acesta nu mai poate efectua concediul de odihnă la care are dreptul, apare ca fiind constituțională obligația angajatorului să îl compenseze în bani. (Dec. nr. 312/2004, M. Of. nr. 797/2004; Dec. nr. 46/2007, M. Of. nr. 117/2007; Dec. nr. 224/2007, M. Of. nr. 272/2007; Dec. nr. 1.236/2011, M. Of. nr. 819/2011) [... citeste mai departe \(1-8\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În cazul apariției unor motive obiective, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, concediul de odihnă poate fi întrerupt, fracția de concediu rămasă urmând a fi efectuată după dispariția cauzei care a condus la întreruperea concediului.

În situația în care angajatorul este cel care rechemă salariatul din concediul de odihnă, Codul muncii impune existența unui caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun reîntoarcerea salariatului din concediul de odihnă. Dacă salariatul și familia sa au efectuat cheltuieli pentru revenirea la locul de muncă sau a suferit prejudicii ca urmare a întreruperii concediului, angajatorul are obligația de a acoperi aceste cheltuieli și, după caz, de a achita daune-interese echivalente cu prejudiciul suferit ca urmare a întreruperii intempestive a concediului de odihnă.

În schimb, pentru situația în care salariatul este cel care solicită întreruperea concediului de odihnă și revenirea la locul de muncă, Codul muncii nu face nicio referire cu privire la motivele obiective pe care le-ar invoca salariatul (pot fi cauze obiective de întrerupere a concediului de odihnă apariția unor situații neprevăzute cu privire la sănătatea salariatului, dovedite cu certificat medical, sau a unor calamități naturale care au făcut imposibilă plecarea în concediul de odihnă). Considerăm că în acest caz este necesar și acordul

angajatorului pentru ca salariatul să se reîntoarcă la muncă înainte de terminarea concediului de odihnă așa cum a fost programat.... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Potrivit textului, concediul poate fi întrerupt de oricare dintre părțile contractante, însă cu îndeplinirea anumitor condiții.

În cazul salariatului, trebuie să fie vorba de motive obiective. Și anume, dacă în timpul cât se află în concediu de odihnă intervin anumite situații (incapacitatea temporară de muncă; salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau obligații militare; urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, salariați intră în concediu de maternitate etc.) concediul se întrerupe; restul zilelor de concediu se va efectua după ce au încetat situațiile respective sau, când aceasta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiași an calendaristic. În ipoteza întreruperii concediului, indemnizația nu se restituie.

În cazul angajatorului, trebuie să fie vorba de forță majoră sau de interese urgente ce impun prezența salariatului la locul de muncă; în esență, acestea sunt tot motive obiective.... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Întreruperea concediului la cererea salariatului poate interveni dacă există motive obiective și numai cu acordul angajatorului.

Ambele alineate pot viza atât cazurile de forță majoră, cât și de caz fortuit sau alte cauze obiective, cum ar fi, spre exemplu, efectuarea unei lucrări urgente de către salariat destinată prevenirii producerii unui accident sau a unor efecte negative asupra populației.

2.

Întreruperea concediului ca urmare a voinței angajatorului – care are loc în ziua în care salariatul a primit dispoziția de reluare a activității, iar nu de la data la care activitatea este efectiv reluată – presupune obligația acestuia de a achita salariatului toate cheltuielile efectuate de salariat și de familia lui pentru revenirea la locul de muncă, inclusiv și alte prejudicii suferite de acesta. În rândul altor cheltuieli la care este obligat angajatorul putem exemplifica: plata contravalorii biletelor de vacanță proporțional cu perioada neefectuată, plata zilelor/orelor de deplasare din concediu până la revenirea la locul de muncă.... [citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

În cazul apariției unor motive obiective, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, concediul de odihnă poate fi întrerupt, fracția de concediu rămasă urmând a fi efectuată după dispariția cauzei care a condus la întreruperea concediului.

În situația în care angajatorul este cel care recheamă salariatul din concediul de odihnă, Codul muncii impune existența unui caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun reîntoarcerea salariatului din concediul de odihnă. Dacă salariatul și familia sa au efectuat cheltuieli pentru revenirea la locul de muncă sau a suferit prejudicii ca urmare a întreruperii concediului, angajatorul are obligația de a acoperi aceste cheltuieli și, după caz, de a achita daune-interese echivalente cu prejudiciul suferit ca urmare a întreruperii intempestive a concediului de odihnă.

În schimb, pentru situația în care salariatul este cel care solicită întreruperea concediului de odihnă și revenirea la locul de muncă, Codul muncii nu face nicio referire cu privire la motivele obiective pe care le-ar invoca salariatul (pot fi cauze obiective de întrerupere a concediului de odihnă apariția unor situații neprevăzute cu privire la sănătatea salariatului, dovedite cu certificat medical, sau a unor calamități naturale care au făcut imposibilă plecarea în concediul de odihnă). Considerăm că în acest caz este necesar și acordul angajatorului pentru ca salariatul să se reîntoarcă la muncă înainte de terminarea concediului de odihnă așa cum a fost programat.... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■Art. 152

(1)În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2)Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

1.

În practică, în baza principiului libertății de voință a părților contractante, fără a exista o reglementare legală, se utilizează și învoirea salariatului de la serviciu, cu plata salariului. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 562)

2.

Învoirea reprezintă aprobarea ce se acordă de către angajator unui salariat de a lipsi de la programul normal de lucru pentru motive justificate o oră sau mai multe, până la o zi lucrătoare. De regulă, învoirea se acordă de către angajator, dacă este de acord cu solicitarea angajatului, atunci când acesta urmează a-și realiza anumite interese personale deosebite. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 562)

3.

Zilele libere pentru evenimente familiale, precum și zilele libere legale nu reprezintă o aplicare a dreptului la repaus, de aceea apreciem că *de lege ferenda* ar trebui grupate sistematic, în dreptul la repaus (pauza de masă, repausul zilnic, repausul săptămânal și repausul anual) și alte zile libere. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Fără a afecta în vreun fel durata minimă a concediului de odihnă, salariații pot beneficia și de alte zile libere plătite, pentru a participa la evenimente familiale deosebite (nașterea unui copil, decesul unei rude apropiate, căsătoria salariatului sau a unei rude apropiate și altele).

Natura evenimentelor familiale, precum și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin regulamentul intern adoptat de angajator.

Diverse acte normative prevăd acordarea unui anumit număr de zile libere plătite.

Legea nr. 210/1999 a concediului paternal, care stabilește că „*tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare*” în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului.

Prin Legea nr. 57/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, este instituită obligația angajatorilor „*de a acorda salariatului sau, după caz, salariaților soț și soție care adoptă timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an.*” Timpul liber se acordă pe baza cererii salariatului, la care se anexează calendarul întâlnirilor sau, după caz, programul de vizite, întocmite de direcția competentă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 143 C. m. prevede că prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și *alte zile libere* decât cele enumerate la art. 139 ca sărbători legale. În acest sens, diverse contracte colective de muncă prevăd că salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau alte situații.

Și prin diverse acte normative se pot stabili zile libere. De exemplu, prin Legea nr. 210/1999 s-a statornicit un *concediu paternal de 5 zile*.

Se observă că, potrivit textului, salariații au *dreptul* la zile libere plătite. Așa fiind, dacă ele sunt prevăzute de lege, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, angajatorul este obligat să le acorde. Nu există nicio legătură între zilele libere și concediul de odihnă. Prin urmare, acordarea lor nu conduce la diminuarea duratei concediului de odihnă.

Legiuitorul poate să dispună și acordarea unor zile, însă neplătite. Astfel, prin Legea nr. 91/2014³⁷⁸ s-a prevăzut acordarea unei zile libere pentru îngrijirea sănătății copilului, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente (art. 1). Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă 2 zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul [art. 3 alin. (2)]. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În sectorul bugetar, acordarea de zile libere plătite salariaților se poate face doar în temeiul unor prevederi legale. Astfel, pentru salariații din administrația publică, din regiile autonome și din unitățile bugetare, art. 24 din H.G. nr. 250/1992 prevede acordarea următoarelor zile libere plătite:

- pentru căsătoria salariatului – 5 zile;
- pentru nașterea sau căsătoria unui copil – 3 zile;
- pentru decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului – 3 zile.

În aceste situații, concediul plătit se acordă la cererea salariatului, de conducerea unității, iar indemnizația se calculează în raport cu numărul de zile libere înmulțite cu media zilnică a salariului de bază, sporului de vechime și, după caz, indemnizației de conducere, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele libere.

Prin acte normative se pot stabili și alte zile libere plătite salariaților. Astfel de situații sunt prevăzute de: [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Fără a afecta în vreun fel durata minimă a concediului de odihnă, salariații pot beneficia și de alte zile libere plătite, pentru a participa la evenimente familiale deosebite (nașterea unui copil, decesul unei rude apropiate, căsătoria salariatului sau a unei rude apropiate și altele).

Natura evenimentelor familiale, precum și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin regulamentul intern adoptat de angajator.

Diverse acte normative prevăd acordarea unui anumit număr de zile libere plătite.

Legea nr. 210/1999 a concediului paternal, care stabilește că „*tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare*” în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului.

Prin Legea nr. 57/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, este instituită obligația angajatorilor „*de a acorda salariatului sau, după caz, salariaților soț și soție care adoptă timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an.*” Timpul liber se acordă pe baza cererii salariatului, la care se anexează calendarul întâlnirilor sau, după caz, programul de vizite, întocmite de direcția competentă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 152¹**

(1)Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2)Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

(3)Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4)Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5)Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

☐ **Art. 152²**

(1)Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

 (la data 22-oct-2022 Art. 152 din titlul III, capitolul III, secțiunea 1 completat de Art. I, punctul 24. din [Legea 283/2022](#))

Art. 153

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

1.

Contractul colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială pe perioada 2007–2009 nr. 591/2007 prevede în art. 40 (1), contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, după cum urmează: a) până la 6 luni pe an, cumulativ sau fracționat în maximum 3 tranșe, pentru situații personale sau studii. b) pentru alte situații, cu acordul organizațiilor sindicale. În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată acordul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Urmează să se constate că textul de lege prevede acordul ambelor părți și nu obligativitatea angajatorului (este o facultate și nu o obligație) la acordarea acestui concediu pe de o parte și durata maximă pentru care poate fi acordat. Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității. Este adevărat că cererea reclamantei nu îndeplinea toate condițiile de formă în sensul că nu a solicitat concediul fără plată pentru formare profesională cu o lună înainte și nu a indicat durata acestuia, însă reclamanta oricum se afla în concediul pentru creștere a copilului, iar în ceea ce privește durata concediului, angajatorul trebuia să îl aprobe cu respectarea prevederilor H.G. nr. 250/1992 republicată, a H.G. nr. 567/2005, care reglementează durata concediului fără plată, prevederi care erau cunoscute atât salariații cât și angajatorul. Din coroborarea textelor de lege invocate urmează să se constate că dreptul intimatului la concediul pentru continuarea studiilor este limitat la 90 zile pentru anul 2007 și la cel mult 6 luni pentru anul 2008 și nu așa cum a dispus instanța de fond pe durata de 3-5 ani cât vor E.T. de doctorat. Legislația privind și desfășurarea studiilor universitare de doctorat nu prevede suspendarea contractului individual de muncă pe durata efectuării acestora. (C. Ap. Constanța, s. civ., pentru cauze cu minori și de familie precum și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 860/2008, www.costelgilca.ro)... [citeste mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Reglementată și ca o situație de suspendare a contractului individual de muncă prin acordul părților, acordarea concediului fără plată presupune acordul angajatorului și al salariatului cu privire la durata concediului și perioada în care urmează a fi acordat.

Deși legea instituie un drept al salariatului la concediu fără plată, acest drept nu este unul absolut, de natură să stabilească și o obligație corelativă în sarcina angajatorului, a cărei neexecutare să fie sancționată.

În schimb, dreptul angajatorului de a nu acorda concediu fără plată nu este unul absolut discreționar și trebuie să se circumscrie principiului bunei-credințe în executarea contractului individual de muncă, având în vedere faptul că acordarea zilelor libere fără plată poate privi rezolvarea unor situații personale ale salariaților, cum ar fi întocmirea unor documente de identitate, participarea în anumite procese în calitate de parte sau martor (când însăși legea impune obligația acordării zilelor libere), prezența salariatului la acțiuni în vederea înlăturării unor consecințe grave asupra bunurilor sale sau a persoanelor apropiate și altele... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În afară de concediul cu plată sau de zile libere plătite, în situațiile strict prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil etc., salariații au dreptul și la concedii fără plată. Durata lor va fi stabilită de partenerii sociali prin contractul colectiv de muncă sau unilateral de către angajator prin regulamentul intern.

Desigur că într-un caz concret, durata concediului fără plată se stabilește de angajator ținând seama de solicitarea salariatului.

Dacă prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulament intern este prevăzută o durată maximă a concediului fără plată ce se poate acorda anual, durata efectivă a acestui concediu nu poate fi depășită. În ipoteza în care durata concediului fără plată nu este reglementată (prin contractul colectiv sau regulament intern), rămâne la latitudinea angajatorului să decidă asupra duratei concediului respectiv în fiecare caz în parte.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Pe durata concediului fără plată, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, ca urmare a acordului părților.

2.

De regulă, perioada concediului fără plată nu constituie vechime în muncă. Prin excepție, potrivit art. 16 alin. (6) C. mun., perioada în care salariatul beneficiază de concediu pentru formare profesională fără plată în condițiile art. 155 și 156 constituie vechime în muncă.

3.

Pentru salariații administrația publică, din regiile autonome și din unitățile bugetare, art. 25 alin. (1) din H.G. nr. 250/1992 prevede că aceștia beneficiază de concedii fără plată cu o durată maximă anuală de 90 de zile lucrătoare, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituții de învățământ superior, curs fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs fără frecvență;... [citeste mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Reglementată și ca o situație de suspendare a contractului individual de muncă prin acordul părților, acordarea concediului fără plată presupune acordul angajatorului și al salariatului cu privire la durata concediului și perioada în care urmează a fi acordat.

Deși legea instituie un drept al salariatului la concediu fără plată, acest drept nu este unul absolut, de natură să stabilească și o obligație corelativă în sarcina angajatorului, a cărei neexecutare să fie sancționată.

În schimb, dreptul angajatorului de a nu acorda concediu fără plată nu este unul absolut discreționar și trebuie să se circumscrie principiului bunei-credințe în executarea contractului individual de muncă, având în vedere faptul că acordarea zilelor libere fără plată poate privi rezolvarea unor situații personale ale salariaților, cum ar fi întocmirea unor documente de identitate, participarea în anumite procese în calitate de parte sau martor (când însăși legea impune obligația acordării zilelor libere), prezența salariatului la acțiuni în vederea înlăturării unor consecințe grave asupra bunurilor sale sau a persoanelor apropiate și altele....[citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 153¹**

(1)Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2)Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3)Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(4)În sensul art. 152¹ alin. (1), precum și al alin. (3), prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

☐**Art. 153²**

(1)Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2)Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

►(la data 22-oct-2022 Art. 153 din titlul III, capitolul III, secțiunea 1 completat de Art. I, punctul 25. din Legea 283/2022)

☐**SECȚIUNEA 2: Concediile pentru formare profesională**

☐**Art. 154**

(1)Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2)Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

1.

Dreptul la formare profesională este un drept fundamental al salariatului, deoarece fără o formare profesională continuă, nivelul de cunoștințe profesionale ale salariatului va scădea constant (dobândind numai cunoștințe practice) ceea ce îi va limita posibilitățile de avansare profesională. Formarea profesională continuă este necesară cu atât mai mult în aceste vremuri în care tehnica cunoaște evoluții atât de rapide și de spectaculoase.

Conștient de această necesitate imperativă, legiuitorul reglementează dreptul salariatului atât la formare profesională, ca o obligația a angajatorului, dar și dreptul salariatului la concedii pentru formare profesională.

Astfel, conform acestui articol din Codul muncii, salariații au dreptul la concedii pentru formare profesională, concedii care pot să fie cu sau fără plată.

Procedura acordării concediilor pentru formare profesională este relativ simplă: salariații formulează o cerere în care solicită angajatorului acordul pentru efectuarea concediului pentru formare profesională, cu sau fără plată, și anexează documentele necesare, dacă este cazul.[... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Concediul pentru formare profesională nu are în vedere refacerea capacității de muncă a salariatului, ci actualizarea sau dobândirea de cunoștințe, practice și/sau teoretice, necesare desfășurării anumitor activități, care au sau nu legătură cu munca prestată la angajator.

Pentru acordarea concediului de formare profesională este necesar ca salariatul să formuleze o solicitare expresă (o cerere scrisă) prin care să arate data de la care solicită suspendarea contractului individual de muncă, perioada pentru care este necesar concediul, dacă solicită sau nu plata pe durata formării profesionale și, eventual, acte doveditoare.

Față de dreptul salariatului de a i se acorda concediul pentru formare profesională, angajatorul nu are o obligație corelativă în a da curs acestei solicitări, rămânând la aprecierea acestuia dacă va accepta sau nu cererea salariatului²⁸⁰, iar dacă o va accepta, angajatorul are posibilitatea de a-i propune salariatului o durată mai mică a concediului decât cea solicitată inițial. De asemenea, rămâne la aprecierea exclusivă a angajatorului dacă va fi de acord cu achitarea vreunei sume de bani pe durata concediului de formare profesională solicitat de către salariat.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

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

Într-adevăr, în situația în care salariatul urmează formarea profesională la inițiativa angajatorului, nu se pune problema concediului, deoarece stagiul sau cursul de formare profesională este inclus în programul de muncă, inclusiv timpul necesar pregătirii teoretice și susținerii examenelor de parcurs sau la sfârșitul perioadei respective. Nu se pune problema unui atare concediu, nici atunci când participarea la stagiul sau cursurile de formare profesională inițiată de angajator presupune scoaterea integrală din activitate a salariatului și nici în situația în care o persoană încheie un contract de calificare profesională, prin care se obligă să urmeze formarea profesională organizată de angajator, precum și în cazul contractului de adaptare profesională.

Două categorii de concedii se pot acorda la inițiativa salariaților: concedii fără plată și concedii cu plată.[... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Concediul de formare profesională desfășurat la inițiativa salariatului nu se confundă cu ipoteza participării salariatului la un curs sau stagiul de pregătire profesională la solicitarea angajatorului, potrivit art. 197 C. mun. El poate fi cu sau fără plată și reprezintă un caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, potrivit art. 51 lit. d) C. mun.

2.

Concediul fără plată pentru formare profesională reprezintă o categorie a concediilor fără plată, prevăzute de art. 153 C. mun. Ca urmare, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern se pot stabili condițiile de acordare a acestuia, cum ar fi: cursul să fie util salariatului la locul de muncă, durata maximă a concediului. În lipsa unei astfel de norme interne, angajatorul este cel care decide asupra cererii salariatului.

Angajatorul poate respinge cererea salariatului motivat de prejudiciul grav adus activității prin lipsa de la locul de muncă al salariatului. Spre exemplu, salariatul este singurul care are competențe de utilizare a unui echipament. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Concediul pentru formare profesională nu are în vedere participarea salariatului la o modalitate de formare profesională din inițiativa angajatorului sau refacerea capacității de muncă a salariatului, ci are ca scop exclusiv actualizarea sau dobândirea de cunoștințe, practice și/sau teoretice, necesare desfășurării anumitor activități, care au sau nu legătură cu munca prestată la angajator.

Pentru acordarea concediului de formare profesională este necesar ca salariatul să formuleze o solicitare expresă (o cerere scrisă) prin care să arate data de la care solicită suspendarea contractului individual de muncă, perioada pentru care este necesar concediul, dacă solicită sau nu plata pe durata formării profesionale și, eventual, acte doveditoare.

Față de dreptul salariatului de a i se acorda concediul pentru formare profesională, angajatorul nu are o obligație corelativă în a da curs acestei solicitări, rămânând la aprecierea acestuia dacă va accepta sau nu cererea salariatului⁶²², iar dacă o va accepta, angajatorul are posibilitatea de a-i propune salariatului o durată mai mică a concediului decât cea solicitată inițial. De asemenea, rămâne la aprecierea exclusivă a angajatorului dacă va fi de acord cu achitarea vreunei sume de bani pe durata concediului de formare profesională solicitat de către salariat. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 155

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

1.

Practic ceea ce salariatul solicită angajatorului, în cazul în care dorește acordarea unui concediu fără plată pentru formarea profesională, este acordul acestuia pentru suspendarea contractului individual de muncă pe o anumită perioadă, în care urmează anumite cursuri de formare profesională.

Salariatul are dreptul de a solicita suspendarea contractului individual de muncă pentru motive personale, în această situație însă legiuitorul stabilește că angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența sa ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Dacă în celelalte cazuri în care legiuitorul lasă la latitudinea angajatorului să acorde sau nu zile libere, iar angajatorul nu trebuie să motiveze decizia sa de a respinge cererea salariatului, în cazul cererii de CFP pentru formare profesională, angajatorul poate să refuze acordarea concediului numai în situația în care absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității, ceea ce înseamnă în opinia noastră că în această situație angajatorul trebuie să motiveze refuzul său. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol reprezintă o completare a dispozițiilor articolului precedent, prin instituirea unei proceduri minime referitoare la acordarea concediului fără plată pentru formare profesională.

Se stabilește că salariatul trebuie să formuleze o solicitare de suspendare a contractului individual de muncă

pe perioada formării profesionale, angajatorul va analiza cererea salariatului și, dacă absența acestuia ar prejudicia grav desfășurarea activității, are posibilitatea de a respinge solicitarea de acordare a concediului pentru formare profesională.

În cazul în care salariatul formulează o cerere de concediu pentru formare profesională fără plată, angajatorul are obligația de a motiva respingerea cererii, prin evidențierea perturbării care ar surveni ca urmare a absenței salariatului.

Per a contrario, când salariatul solicită un concediu de formare profesională cu plată angajatorul nu va trebui să motiveze respingerea solicitării salariatului.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Concediul fără plată în cazul prevăzut de text se acordă la cererea salariatului pentru a urma o formă de pregătire profesională la inițiativa sa.

Angajatorul nu poate respinge cererea decât într-un caz bine determinat: atunci când absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității. Desigur, el este cel care apreciază dacă există un atare caz.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Concediul de formare profesională desfășurat la inițiativa salariatului nu se confundă cu ipoteza participării salariatului la un curs sau stagiu de pregătire profesională la solicitarea angajatorului, potrivit art. 197 C. mun. El poate fi cu sau fără plată și reprezintă un caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, potrivit art. 51 lit. d) C. mun.

2.

Concediul fără plată pentru formare profesională reprezintă o categorie a concediilor fără plată, prevăzute de art. 153 C. mun. Ca urmare, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern se pot stabili condițiile de acordare a acestuia, cum ar fi: cursul să fie util salariatului la locul de muncă, durata maximă a concediului. În lipsa unei astfel de norme interne, angajatorul este cel care decide asupra cererii salariatului.

Angajatorul poate respinge cererea salariatului motivat de prejudiciul grav adus activității prin lipsa de la locul de muncă al salariatului. Spre exemplu, salariatul este singurul care are competențe de utilizare a unui echipament... [citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol reprezintă o completare a dispozițiilor articolului precedent, prin instituirea unei proceduri minimale referitoare la acordarea concediului fără plată pentru formare profesională.

Se stabilește că salariatul trebuie să formuleze o solicitare de suspendare a contractului individual de muncă pe perioada formării profesionale, angajatorul va analiza cererea salariatului și, dacă absența acestuia ar prejudicia grav desfășurarea activității, are posibilitatea de a respinge solicitarea de acordare a concediului pentru formare profesională.

În cazul în care salariatul formulează o cerere de concediu pentru formare profesională fără plată, angajatorul are obligația de a motiva respingerea cererii, prin evidențierea perturbării care ar surveni ca urmare a absenței salariatului.

Per a contrario, când salariatul solicită un concediu de formare profesională cu plată angajatorul nu va trebui să motiveze respingerea solicitării salariatului.

Solicitarea de acordare a concediului fără plată pentru formare profesională nu trebuie să aibă legătură exclusiv cu activitatea specifică funcției ocupate de către salariat sau obiectul de activitate al angajatorului, ci poate avea în vedere și alte domenii de perfecționare, care nu ar fi de folos direct și imediat unității angajatoare... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 156

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire

a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

1.

Dispozițiile procedurale [...] ale alin. (1) asigură angajatorului un cadru optim de organizare a activității salariaților, prin obligarea persoanei care dorește să beneficieze de un concediu fără plată pentru formare profesională, la înaintarea cererii scrise cu cel puțin o lună înainte de data de efectuare a acestuia. De asemenea, dă posibilitatea angajatorului de a cunoaște și verifica temeinicia cererii salariatului; totuși, considerăm că ar fi putut fi justificată și introducerea obligației de a aduce și dovada absolvirii stagiului, la data terminării acestuia. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 55)

2.

Legiuitorul fixează prin acest articol procedura acordării concediului pentru formare profesională la solicitarea salariatului, conținutul cererii, precum și modalitățile în care acest concediu se poate efectua. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Solicitarea salariatului de acordare a concediului fără plată pentru formare profesională nu este o solicitare pur și simplu. Această cerere trebuie adresată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de data la care ar începe acest concediu²⁸¹ și trebuie să cuprindă: data începerii stagiului de formare profesională, durata acestui stagi, domeniul în care urmează să se efectueze formarea profesională și denumirea instituției de formare profesională.

Precizarea domeniului în care salariatul urmează să efectueze formarea profesională poate avea o importanță hotărâtoare în decizia angajatorului de a fi de acord sau nu cu solicitarea salariatului. Dacă formarea profesională are în vedere o perfecționare a salariatului în legătură cu munca pe care o prestează sau funcția pe care o deține, interesul angajatorului este mai mare și poate determina obținerea acordului acestuia.

Acordarea concediului fără plată pentru formare profesională poate fi fracționată, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru promovarea în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Potrivit textului comentat, cererea de concediu fără plată pentru formare profesională formulată de salariat cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia trebuie să conțină anumite elemente care să-i permită angajatorului să aprecieze justețea și necesitatea solicitării: data de începere a stagiului de formare profesională; durata acestuia, domeniul în care solicitantul urmează să se pregătească; instituția unde cel în cauză se va pregăti.

Așadar, concediul fără plată vizat de art. 156 presupune formarea profesională în afara angajatorului la o instituție specializată de învățământ.

Efectuarea concediului se poate realiza integral sau fracționat în cursul anului calendaristic, în funcție de examenele de promovare în anul următor în (doar) instituțiile de învățământ superior sau de absolvire a unor forme de învățământ (indiferent de nivelul acestuia).

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Concediul de formare profesională desfășurat la inițiativa salariatului nu se confundă cu ipoteza participării salariatului la un curs sau stagi de pregătire profesională la solicitarea angajatorului, potrivit art. 197 C. mun. El poate fi cu sau fără plată și reprezintă un caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, potrivit art. 51 lit. d) C. mun.

2.

Concediul fără plată pentru formare profesională reprezintă o categorie a concediilor fără plată, prevăzute de art. 153 C. mun. Ca urmare, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern se pot stabili condițiile de acordare a acestuia, cum ar fi: cursul să fie util salariatului la locul de muncă, durata maximă a concediului. În lipsa unei astfel de norme interne, angajatorul este cel care decide asupra cererii salariatului.

Angajatorul poate respinge cererea salariatului motivat de prejudiciul grav adus activității prin lipsa de la locul de muncă al salariatului. Spre exemplu, salariatul este singurul care are competențe de utilizare a unui echipament. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

Solicitarea salariatului de acordare a concediului fără plată pentru formare profesională nu este o solicitare pur și simplu. Această cerere trebuie adresată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de data la care ar începe acest concediu⁶²³ și trebuie să cuprindă: data începerii stagiului de formare profesională, durata acestui stagi, domeniul în care urmează să se efectueze formarea profesională și denumirea instituției de formare profesională.

Precizarea domeniului în care salariatul urmează să efectueze formarea profesională poate avea o importanță hotărâtoare în decizia angajatorului de a fi de acord sau nu cu solicitarea salariatului. Dacă formarea profesională are în vedere o perfecționare a salariatului în legătură cu munca pe care o prestează sau funcția pe care o deține, interesul angajatorului este mai mare și poate determina obținerea acordului acestuia.

Acordarea concediului fără plată pentru formare profesională poate fi fracționată, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru promovarea în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de munca. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 157

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 150.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 156 alin. (1).

1.

Dreptul la concediu plătit pentru formare profesională este strâns legat de îndeplinirea de către angajator a obligației de formare profesională a propriilor salariați. În măsura în care salariatul beneficiază de formare profesională plătită de către angajator, acesta din urmă nu este obligat să acorde concedii plătite pentru formare profesională. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 56)

2.

Acest concediu se acordă numai în cazul în care salariatul dorește să participe la stagiul de formare profesională pe cheltuiala sa. În situația în care angajatorul suportă cheltuielile formării profesionale, vor fi aplicabile dispozițiile Codului muncii referitoare la formarea profesională. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 56)

3.

Regulile procedurale referitoare la obligația salariatului de a înainta cererea scrisă cu cel puțin o lună înaintea datei de efectuare a concediului, de a preciza data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională sunt aplicabile și în acest caz. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 56) [... citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Prevederile acestui articol trebuie coroborate cu obligația angajatorului de a asigura tuturor salariaților participarea la programe de formare profesională cel puțin o dată la 2 ani (dacă are încadrați peste 21 de salariați) sau o dată la 3 ani (dacă are încadrați sub 21 de salariați). Alături de obligația acordării concediului pentru formare profesională, angajatorul este obligat să achite și cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională.

În cazul în care angajatorul nu a efectuat această formare profesională obligatorie, salariatul are dreptul, iar angajatorul are obligația de a-i acorda o dată la 2 ani sau, după caz, o dată la 3 ani, un concediu pentru formare profesională plătit de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore²⁸². Pe durata acestui concediu salariatul are dreptul la o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de

bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă și prevăzute în contractul individual de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Concediul cu plată pentru formarea profesională, reglementat mai sus, este un *drept* al salariatului în cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea lui la formarea profesională, obligație prevăzută de Codul muncii (art. 194).

Durata concediului plătit de angajator este limitată de legiuitor la până la 10 zile lucrătoare sau până la 80 de ore. De aici însă, nu trebuie să înțelegem că angajatorul nu ar putea acorda concediul menționat pe o durată mai mare de timp, adică peste 10 zile lucrătoare sau peste 80 de ore.

Legiuitorul însă a omis să precizeze la ce intervale de timp salariatul are dreptul la concediul în discuție. De aceea, apreciem că devin incidente dispozițiile art. 194 C. m. care instituie obligația angajatorului de a asigura participarea la programe de formare profesională cel puțin o dată la 2 ani sau la 3 ani, în funcție de numărul de salariați pe care îi are. Prin urmare, dreptul la concediul plătit de formare profesională se exercită o dată la 2 ani, respectiv la 3 ani, după caz. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Concediul de formare profesională desfășurat la inițiativa salariatului nu se confundă cu ipoteza participării salariatului la un curs sau stagiul de pregătire profesională la solicitarea angajatorului, potrivit art. 197 C. mun. El poate fi cu sau fără plată și reprezintă un caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, potrivit art. 51 lit. d) C. mun.

2.

Concediul fără plată pentru formare profesională reprezintă o categorie a concediilor fără plată, prevăzute de art. 153 C. mun. Ca urmare, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern se pot stabili condițiile de acordare a acestuia, cum ar fi: cursul să fie util salariatului la locul de muncă, durata maximă a concediului. În lipsa unei astfel de norme interne, angajatorul este cel care decide asupra cererii salariatului.

Angajatorul poate respinge cererea salariatului motivat de prejudiciul grav adus activității prin lipsa de la locul de muncă al salariatului. Spre exemplu, salariatul este singurul care are competențe de utilizare a unui echipament. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Prevederile acestui articol trebuie coroborate cu obligația angajatorului de a asigura tuturor salariaților participarea la programe de formare profesională cel puțin o dată la 2 ani (dacă are încadrați peste 21 de salariați) sau o dată la 3 ani (dacă are încadrați sub 21 de salariați). Alături de obligația acordării concediului pentru formare profesională, angajatorul este obligat să achite și cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională.

În cazul în care angajatorul nu a efectuat această formare profesională obligatorie, salariatul are dreptul, iar angajatorul are obligația de a-i acorda, integral sau fracționat, o dată la 2 ani sau, după caz, o dată la 3 ani, un concediu pentru formare profesională plătit de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore⁶²⁴. Pe durata acestui concediu salariatul are dreptul la o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă și prevăzute în contractul individual de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ Art. 158

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

1.

Drepturile convenite salariatului și recunoscute acestuia pot fi drepturi de natură salarială, altele decât salariul – ca, de exemplu, dreptul la spor pentru vechime în muncă – sau pot fi alte drepturi acordate, de regulă ca urmare a prestării efective a muncii, ca, de exemplu, dreptul la concediu de odihnă integral. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 57)

2.

Având în vedere faptul că pe durata concediului pentru formare profesională salariatul depune o activitate intelectuală, legiuitorul o asimilează ca și perioadă lucrată.

Având în vedere că acest concediu de odihnă se acordă proporțional cu timpul lucrat, legiuitorul reglementează raportul dintre zilele în care salariatul participă la cursuri de formare profesională și concediul de odihnă.

Astfel, perioada concediului pentru formare profesională este asimilată perioadei lucrate, astfel încât concediul de odihnă se va acorda în integralitatea lui și pentru perioada în care salariatul a fost în concediul pentru formare profesională. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În acord cu Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și Convenția Internațională a Muncii nr. 132/1970, Codul muncii stabilește că la calcularea duratei concediului de odihnă anual se va avea în vedere și durata concediului pentru formare profesională, indiferent dacă acesta s-a acordat cu sau fără plată. În plus, perioada în care salariatul s-a aflat în concediu pentru formare profesională (cu sau fără plată) va fi asimilată unei perioade de muncă efectivă, în toată această perioadă salariatul beneficiind de asigurările sociale și i se recunoaște vechimea în muncă²⁸³.

Deoarece salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de către salariat, pe durata suspendării contractului individual de muncă ca urmare a concediului pentru formare profesională, angajatul nu va beneficia de salariu, ci de o indemnizație de concediu calculată potrivit legii, dacă s-a avut în vedere acordarea unui concediu plătit pentru formare profesională. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Concediul pentru formare profesională este distinct de concediul de odihnă. De altfel, scopul reglementării și rațiunii lor este diferit: primul se acordă pentru studii, pentru perfecționare profesională; secundul pentru refacerea forței de muncă.

De aceea, se prevede că durata concediului pentru formare profesională nu influențează, mai precis, nu diminuează durata concediului de odihnă. Concediul pentru formare profesională este asimilat unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul. Evident că în cazul concediului fără plată este exclusă salarizarea.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Concediul de formare profesională desfășurat la inițiativa salariatului nu se confundă cu ipoteza participării salariatului la un curs sau stagiu de pregătire profesională la solicitarea angajatorului, potrivit art. 197 C. mun. El poate fi cu sau fără plată și reprezintă un caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, potrivit art. 51 lit. d) C. mun.

2.

Concediul fără plată pentru formare profesională reprezintă o categorie a concediilor fără plată, prevăzute de art. 153 C. mun. Ca urmare, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern se pot stabili condițiile de acordare a acestuia, cum ar fi: cursul să fie util salariatului la locul de muncă, durata maximă a concediului. În lipsa unei astfel de norme interne, angajatorul este cel care decide asupra cererii salariatului.

Angajatorul poate respinge cererea salariatului motivat de prejudiciul grav adus activității prin lipsa de la locul de muncă al salariatului. Spre exemplu, salariatul este singurul care are competențe de utilizare a unui echipament. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

În acord cu Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și Convenția Internațională a Muncii nr. 132/1970, Codul muncii stabilește că la calcularea duratei concediului de odihnă anual se va avea în vedere și durata concediului pentru formare profesională, indiferent dacă acesta s-a acordat cu sau fără plată. În plus, perioada în care salariatul s-a aflat în concediu pentru formare profesională (cu sau fără plată) va fi asimilată unei perioade de muncă efectivă, în toată această perioadă salariatul beneficiind de asigurările sociale și i se recunoaște vechimea în muncă⁶²⁵.

Deoarece salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de către salariat, pe durata suspendării contractului individual de muncă ca urmare a concediului pentru formare profesională, angajatul nu va beneficia de salariu, ci de o indemnizație de concediu calculată potrivit legii, dacă s-a avut în vedere acordarea unui concediu plătit pentru formare profesională. [... citește mai departe \(-\)](#)

▣ **TITLUL IV: Salarizarea**

▣ **CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

▣ **Art. 159**

▶ (la data 06-apr-2015 Art. 159 din titlul IV, capitolul I a se vedea recurs in interesul legii [Decizia 5/2015](#))

(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Recurs în interesul legii – admis

1.

În litigiile dintre personalul medical și unitățile sanitare având ca obiect plata unor sume de bani reprezentând drepturi salariale, casele de asigurări sociale de sănătate nu au calitate procesuală pasivă. (ÎCCJ – Secțiunile Unite, dec. nr. 41 din 22 septembrie 2008, M. Of. nr. 313 din 12 mai 2009)

2.

Prin dec. nr. 5/2015, M. Of. nr. 234 din 6 aprilie 2015, ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 6 alin. (7¹) din Ordonanța Guvernului nr. 12/2008 privind organizarea și finanțarea rezidențiatului, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 179/2008, respectiv art. 18 alin. (8) din Ordonanța Guvernului nr. 18/2009 privind organizarea și finanțarea rezidențiatului, aprobată prin Legea nr. 103/2012, cu completările ulterioare, prin raportare la art. 38 și art. 159 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sintagma „cheltuieli de personal” nu include salariile primite de medicul rezident pentru munca desfășurată în perioada rezidențiatului, iar drepturile salariale încasate nu pot fi restituite cu titlu de cheltuieli ocazionale de pregătirea profesională, în situația în care medicul rezident nu își respectă obligația asumată de a continua raporturile de muncă pentru o anumită perioadă cu spitalul în care a desfășurat programul de rezidențiat, chiar dacă o atare clauză ar fi prevăzută în actul adițional la contractul individual de muncă, încheiat în condițiile art. 196 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. [... citește mai departe \(1-27\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Contractul individual de muncă este contractul prin care o persoană fizică, salariatul, se obligă să presteze o anumită muncă pentru și sub autoritatea unei persoane fizice sau juridice, angajator, în schimbul unei remunerații denumită *salariu*. Astfel, salariul reprezintă contraprestația în bani pe care o achită angajatorul în schimbul muncii prestate de către salariat.

Din această primă abordare, reiese că salariul reprezintă *obiectul* contractului individual de muncă, alături de munca prestată de către salariat.

Din perspectiva salariatului, salariul reprezintă *cauza* determinantă pentru care a înțeles să încheie un contract individual de muncă și să presteze muncă pentru și sub autoritatea unei persoane fizice sau juridice. În același sens, prin Decizia nr. 872/2010²⁸⁴, Curtea Constituțională a României a statuat că „salariul este o componentă a dreptului la muncă și reprezintă contraprestația angajatorului în raport cu munca prestată de către angajat în baza unor raporturi de muncă. Efectele raporturilor de muncă stabilite între angajat și angajator se concretizează în obligații de ambele părți, iar una dintre obligațiile esențiale ale angajatorului este plata salariului angajatului pentru munca prestată [...] dreptul la salariu este corolarul unui drept constituțional, și anume dreptul la muncă”. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 159 definește salariul și enunță principiul nediscriminării în ceea ce privește stabilirea și acordarea acestuia.

El reprezintă, alături de prestarea muncii, obiect al contractului individual de muncă. Este dreptul principal al

salariatului, ce corespunde obligației acestuia de a munci, precum și obligației angajatorului – beneficiar al muncii – de a satisface dreptul respectiv.

Curtea Constituțională a reținut³⁷⁹ că „salariul reprezintă o componentă a dreptului la muncă”; constituie „contraprestația angajatorului în raport cu munca prestată de angajat”.

În același timp, „dreptul la salariu este corolarul unui drept constituțional și anume dreptul la muncă”; el se bucură, în aceeași măsură, de protecția acordată acestui drept, fiind o componentă a lui, dar și de protecția acordată dreptului de proprietate întrucât reprezintă un bun în sensul art. 1 din *Primul Protocol* adițional la *Convenția* pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale³⁸⁰.[... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Dreptul la muncă este un drept complex care include și dreptul la salariu. În considerarea faptului că salariul constituie un element intrinsec al dreptului la muncă, acesta reprezintă contraprestația care îi revine angajatorului în raport cu munca efectuată de către salariat. Legiuitorul a utilizat termenul de „contraprestație” deoarece salariul nu este o marfă, ceea ce înseamnă că, pentru salariu, nu poate fi folosit termenul de „plată”.

O definiție a salariului este dată și de art. 1 din Convenția O.I.M. nr. 95/1949 asupra protecției salariatului acesta reprezentând, indiferent de denumirea sa – remunerație, retribuție ș.a. – suma de bani dată de patron salariatului în temeiul unui contract individual de muncă pentru munca efectuată ori pentru serviciile prestate.

Dreptul la salariu (care este afirmat și în Declarația Universală a Drepturilor Omului – adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948) a făcut obiectul analizei Curții Europene a Drepturilor Omului. Curtea a precizat că drepturile de natură salarială intră în sfera dreptului de proprietate reglementat de art. 1 din Protocolul nr. 1 adițional la Convenție astfel cum rezultă din jurisprudența Curții.[...](#)

[citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Contractul individual de muncă este contractul prin care o persoană fizică, salariatul, se obligă să presteze o anumită muncă pentru și sub autoritatea unei persoane fizice sau juridice, angajator, în schimbul unei remunerații denumită *salariu*. Astfel, salariul reprezintă contraprestația în bani pe care o achită angajatorul în schimbul muncii prestate de către salariat.

Din această primă abordare, reiese că salariul reprezintă *obiectul* contractului individual de muncă⁶²⁶, alături de munca prestată de către salariat.

Din perspectiva salariatului, salariul reprezintă *cauza* determinantă pentru care a înțeles să încheie un contract individual de muncă și să presteze muncă pentru și sub autoritatea unei persoane fizice sau juridice. În același sens, prin Decizia nr. 872/2010⁶²⁷, Curtea Constituțională a României a statuat că „salariul este o componentă a dreptului la muncă și reprezintă contraprestația angajatorului în raport cu munca prestată de către angajat în baza unor raporturi de muncă. Efectele raporturilor de muncă stabilite între angajat și angajator se concretizează în obligații de ambele părți, iar una dintre obligațiile esențiale ale angajatorului este plata salariului angajatului pentru munca prestată [...] dreptul la salariu este corolarul unui drept constituțional, și anume dreptul la muncă”.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 160

Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

CJUE

1.

Articolul 3 alineatele (1) și (7) din Directiva 96/71, privit în lumina articolelor 56 TFUE și 57 TFUE, trebuie interpretat în sensul că:

- nu se opune unui calcul al salariului minim pe oră și/sau în acord întemeiat pe încadrarea lucrătorilor în grupe de salarizare, astfel cum este prevăzut de convențiile colective pertinente ale statului membru gazdă, cu condiția ca acest calcul și această încadrare să fie efectuate potrivit unor norme imperative și transparente, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;
- o ziurnă cum este cea în discuție în litigiul principal trebuie considerată parte a salariului minim în condiții identice cu cele la care este supusă includerea acestei ziurne în salariul minim plătit lucrătorilor locali cu ocazia unei detașări a acestora în interiorul statului membru în cauză;
- o indemnizație pentru deplasarea zilnică, ce este plătită lucrătorilor cu condiția ca naveta zilnică pe care o

efectuează pentru a se deplasa la locul de muncă și pentru a se întoarce de acolo să aibă o durată mai mare de o oră, trebuie considerată parte a salariului minim al lucrătorilor detașați, cu condiția ca această cerință să fie îndeplinită, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;... [citește mai departe \(1-24\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Salariul exprimat în bani cuprinde salariul de bază, la care, în temeiul legii ori în urma negocierii individuale sau colective, se pot adăuga și alte sume de bani, sub formă de indemnizații, sporuri sau alte adaosuri²⁸⁶. Legislația muncii nu prevede vreo interdicție de a fi acordate drepturi salariale și prin contractele colective de muncă, în completarea celor acordate prin contractul individual de muncă sau actele adiționale la acesta. Toate drepturile stabilite prin contractele colective de muncă „sunt drepturi suplimentare în raport cu salariul, indiferent de raportarea acestora la noțiunea de salariu prevăzut de contractul individual de muncă.”²⁸⁷.

Salariul de bază reprezintă componenta fixă și esențială a remunerației achitate salariatului pentru munca prestată și nu poate fi sub nivelul salariului de bază minim brut orar pe țară. De regulă, prin raportare la nivelul salariului de bază se calculează nivelul indemnizațiilor, sporurilor și al altor adaosuri... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul enumeră componentele salariului (total) sau ale drepturilor salariale.

Salariul de bază este partea principală a salariului total ce se cuvine fiecărui salariat, luând în considerare, de regulă, nivelul studiilor, calificarea și pregătirea profesională, importanța postului, caracteristicile sarcinilor și competențele profesionale.

El constituie nu numai partea fixă și principală a salariului, ci și un element de referință în raport cu care se calculează celelalte drepturi ale angajaților, cum ar fi diferențele indemnizații, sporuri etc.

Indemnizațiile reprezintă sumele plătite salariaților peste salariul de bază, cu scopul de a compensa cheltuielile pe care aceștia sunt nevoiți a le efectua cu ocazia îndeplinirii unor sarcini de serviciu sau în alte condiții de muncă. Indemnizațiile pot fi: pentru persoanele care îndeplinesc funcții de conducere, pentru delegare, detașare, instalare, pentru personalul trimis în misiune permanentă în străinătate etc... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Venitul salarial/salariul reprezintă totalitatea drepturilor bănești pe care salariatul le primește pentru munca prestată și care cuprinde: salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, stimulentele și alte adaosuri. Salariul de bază (denumit în practică și salariu de încadrare sau salariu tarifar) reprezintă componenta fixă și principală a salariului, care este stabilită pentru fiecare salariat în funcție de o serie de criterii respectiv, calificarea, importanța și complexitatea atribuțiilor de serviciu, pregătirea și competența profesională, vechimea în muncă, situația de pe piața muncii. Evident, un criteriu principal constă în resursele bugetare, destinate salariilor de care dispune angajatorul, fie în sectorul public, fie în sectorul privat. În funcție de salariul de bază, se stabilesc și o serie de alte drepturi de natură salarială ale salariaților (sporuri, indemnizații ș.a.) obligatorii *ex lege* în sectorul public și respectiv, la latitudinea angajatorului, în sectorul privat... [citește mai departe \(1-7\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Salariul exprimat în bani cuprinde salariul de bază, la care, în temeiul legii ori în urma negocierii individuale sau colective, se pot adăuga și alte sume de bani, sub formă de indemnizații, sporuri sau alte adaosuri⁶³⁰. Legislația muncii nu prevede vreo interdicție de a fi acordate drepturi salariale și prin contractele colective de muncă, în completarea celor acordate prin contractul individual de muncă sau actele adiționale la acesta. Toate drepturile stabilite prin contractele colective de muncă „sunt drepturi suplimentare în raport cu salariul, indiferent de raportarea acestora la noțiunea de salariu prevăzut de contractul individual de muncă.”⁶³¹.

Salariul de bază reprezintă componenta fixă și esențială a remunerației achitate salariatului pentru munca prestată și nu poate fi sub nivelul salariului de bază minim brut orar pe țară. De regulă, prin raportare la nivelul salariului de bază se calculează nivelul indemnizațiilor, sporurilor și al altor adaosuri... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Editia a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■Art. 161

Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

1.

Critica privind actualizarea sumelor datorate este nefondată, art.161 alin. (4) din Codul muncii (forma în vigoare la data nașterii dreptului), stipulând obligativitatea angajatorului să actualizeze sumele datorate cu indicii de inflație.

Acest text de lege statuează că, „întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului”.

Daunele interese reprezintă echivalentul bănesc al reparării integrale a prejudiciului cauzat debitorului și cuprind atât valoarea efectivă, actualizată a sumei, cât și valoarea câștigului nerealizat de creditor, așa cum corect a reținut instanța de fond. (*C. Ap. Pitești, s. I civ., dec. nr. 1937 din 22 aprilie 2013*)

2.

Sistarea, în mod unilateral și arbitrar, de către angajator a unor sporuri acordate pentru condiții de muncă, în baza unor dispoziții legale de salarizare aflate încă în vigoare, constituie modificare nelegală a contractului individual de muncă, salariații justificând recuperarea sumelor abuziv oprite la plată. [... citește mai departe \(1-9\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru asigurarea unei protecții efective a dreptului salariatului de a încasa salariul cuvenit, legea stabilește că angajatorul are obligația de a prioritiza²⁸⁹ achitarea salariilor înaintea oricăror alte obligații.

Pe lângă obligația de plată a salariului net cuvenit salariatului, angajatorul trebuie să respecte aceeași prioritate în a achita integral și contribuțiile pentru asigurările sociale de sănătate aferente salariului brut al salariaților.

În cazul în care față de angajator s-a dispus deschiderea procedurii insolvenței și a fost luată măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare, Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale²⁹⁰ stabilește că plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale și colective de muncă va fi achitată din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul instituie, așadar, prioritatea plății salariilor înaintea oricăror alte obligații ale angajatorului.

Trebuie menționat însă că în cazul falimentului acestuia, creanțele izvorâte din contractele individuale de muncă se află la ordinea 3, după taxele, timbrele sau orice alte cheltuieli aferente procedurii legale, inclusiv cheltuieli necesare pentru conservarea și administrarea bunurilor din averea debitorului, precum și plata remunerațiilor persoanelor angajate cu realizarea acestei proceduri (art. 161 din Legea nr. 85/2014 privind procedura insolvenței).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul legal instituie în sarcina angajatorului obligația de a plăti salariile înainte de orice alte angajamente ale sale. De reținut un aspect esențial: practica judecătorească a statuat că neplata salariilor nu poate fi justificată prin invocarea de către angajator a unor dificultăți economice sau financiare.

Excepția de la regula instituită de acest text legal este prevăzută de art. 161 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență (publicată în M. Of. nr. 466 din 25 iunie 2014), conform căruia, în caz de faliment, creanțele izvorâte din raporturi de muncă urmează să fie plătite după taxele, timbrele sau orice alte cheltuieli aferente procedurii falimentului, inclusiv cheltuielile necesare pentru conservarea și administrarea bunurilor din averea debitorului, pentru continuarea activității, precum și pentru plata remunerațiilor persoanelor angajate potrivit prevederilor art. 57 alin. (2), art. 61, art. 63, art. 73 din Legea nr. 85/2014 și sub rezerva art. 140 alin. (6) din același act normativ și după creanțele provenind din finanțări acordate potrivit art. 87 alin. (4) din Legea nr. 85/2014. Este o prevedere care se află în acord cu dispozițiile art. 11 din Convenția O.I.M. nr. 95/1949 privind protecția salariului, care, la alin. (1), stabilesc: „În caz de faliment sau lichidare judiciară a unei întreprinderi, lucrătorii folosiți în cadrul acesteia vor avea rang de creditori privilegiați, pentru salariile care le sunt datorate cu titlu de servicii prestate în cursul unei perioade anterioare falimentului sau lichidării și care va fi prevăzută de către legislația națională”, alin. (2): „Salariul constituind o creanță privilegiată va fi plătit integral mai înainte ca creditorii ordinari să poată revendica cota-pare ce li se cuvine” și alin. (3): „Ordinea de prioritate a creanței privilegiate constituită de salariu, față de celelalte creanțe privilegiate, trebuie să fie determinată de către legislația națională”. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pentru asigurarea unei protecții efective a dreptului salariatului de a încasa salariul cuvenit, legea stabilește că angajatorul are obligația de a prioritiza⁶³³ achitarea salariilor înaintea oricăror alte obligații⁶³⁴.

Pe lângă obligația de plată a salariului net cuvenit salariatului, angajatorul trebuie să respecte aceeași prioritate în a achita integral și contribuțiile pentru asigurările sociale de sănătate aferente salariului brut al salariaților.

În cazul în care față de angajator s-a dispus deschiderea procedurii insolvenței și a fost luată măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare, Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale⁶³⁵ stabilește că plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale și colective de muncă va fi achitată din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale. [... citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 162

(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

CEDO

1.

Serviciile de asigurări sociale, dreptul de a beneficia de anumite indemnizații sociale, pentru incapacitate de muncă sau pentru boală. Curtea reține că litigiile privind drepturile de asigurări sociale sunt în general mai degrabă tehnice și depind de opiniile scrise ale medicilor. Prin urmare, cele mai multe asemenea litigii pot fi mai bine rezolvate prin argumente scrise, decât prin cele orale. Mai mult, este de înțeles că în acest domeniu autoritățile naționale să țină seama de cerințele de eficiență și economie. Organizarea sistematică de audieri poate reprezenta un obstacol pentru diligența specială cerută în cauzele de asigurări sociale. În cauzele de față, Curtea observă că jurisdicția instanțelor administrative nu era limitată la chestiuni de drept, ci le viza și pe cele de fapt. Litigiile vizau capacitatea de muncă ori starea de boală a reclamantilor. Cu privire la prima cauză, Curtea observă că hotărârile naționale s-au întemeiat în întregime pe probele medicale, prezentate în scris de diferiți medici, și nu rezultă că opiniile acestora ar fi fost diferite. Și reclamanta s-a referit la aceste probe scrise. În aceste împrejurări, trebuie concluzionat că litigiile vizau interpretarea corectă a probelor medicale scrise. Curtea consideră că instanțele au rezolvat în mod adecvat chestiunea, pe baza dovezilor medicale și a observațiilor scrise ale reclamantei. Ea notează că respingerea cererii reclamantei, de instanțele care au judecat căile de atac, de organizare a unei audieri, a fost însoțită de invitarea acesteia să depună observații scrise. Curtea ține cont și de faptul că reclamanta nu a solicitat audierea vreunui martor ori vreo altă probă scrisă, astfel încât ea nu a prezentat nici un motiv pentru cererea de audiere orală. Având în vedere toate aceste elemente, Curtea consideră că au existat împrejurări excepționale, care justifică dispensa de organizare a unei audieri în respectiva cauză. În consecință, nu a existat nici o violare a art. 6 parag. 1 din Convenție. [... citeste mai departe \(1-16\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Nivelul salariului minim pentru o anumită categorie de activități sau de salariați se stabilește prin contractele colective de muncă aplicabile²⁹¹. În cazul în care nu există contract colectiv de muncă, se va avea în vedere salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Pornind de la acest nivel minim de salarizare²⁹², în urma negocierilor individuale, prin contractul individual de muncă se va stabili salariul fiecărui salariat. Faptul că la nivelul unei ramuri este stabilit un salariu minim sau că la nivel național este stabilit salariul minim brut pe țară nu exclude posibilitatea negocierii între salariat și angajator a nivelului salarial²⁹³. Bineînțeles, după stabilirea salariului individual, acesta va fi trecut în contractul individual de muncă, lipsa acestuia constituind o cauză de nevalabilitate (de nulitate) a contractului, care poate fi acoperită prin încheierea unui act adițional care să cuprindă nivelul salarial. [... citeste mai departe \(-\)](#)

Textul reglementează două modalități principale de stabilire a salariilor:

- prin negociere colectivă și negociere individuală;
- prin lege, în cazul personalului din autoritățile și instituțiile publice.

Prin *negociere colectivă* se stabilesc nivelurile salariale colective minime, concretizate în contractele colective aplicabile (sector de activitate, grupuri de unități și unitate). Desigur că o asemenea negociere trebuie să țină seama de salariul minim garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului [art. 164 alin. (1)].

Prin *negociere individuală*, desfășurată între angajator și angajat, materializată în contractul individual de muncă sau actul adițional la acest contract, se stabilește salariul fiecărui angajat.

Prin urmare, pe când obiectul negocierii colective îl reprezintă reglementarea de principiu a salarizării, obiectul negocierii individuale, cu prilejul încheierii ori modificării contractului individual de muncă, este stabilirea în concret a salariului. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Sistemul de salarizare reprezintă ansamblul normelor prin care sunt stabilite principiile, obiectivele, elementele și formele salarizării muncii, reglementându-se și mijloacele și instrumentele de înfăptuire ale acestora, prin determinarea condițiilor de stabilire și de acordare a salariilor (salariul de bază, adaosurile și sporurile la acest salariu). El se stabilește în mod diferențiat – în funcție de modul de finanțare și forma de organizare – în sectorul privat și în sectorul bugetar.

1.

Art. 162 se referă la ambele sectoare: privat și public.

În sectorul privat, regula consacrată de textul analizat constă în aceea că salariile se stabilesc prin negocieri colective și/sau individuale, negocieri purtate între angajator și sindicatele reprezentative/reprezentanții salariaților (în cazul negocierilor colective) și între angajator și salariat (în cazul negocierilor individuale). Fiecare angajator trebuie să își stabilească, pe baza regulilor din Codul muncii, sistemul de salarizare, prin contractul colectiv de muncă – dacă există – sau prin regulamentul intern. Stabilirea grilei de salarizare presupune precizarea unui nivel minim de salarizare, nivel minim care trebuie să fie cel puțin egal cu nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit periodic prin hotărâre de Guvern. Așadar, salariul minim la care face referire alin. (1) al textului legal nu este cel la nivel național (reglementat prin hotărâre de Guvern), ci este cel de la nivelul unității. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Nivelul salariului minim pentru o anumită categorie de activități sau de salariați se stabilește prin contractele colective de muncă aplicabile⁶³⁶. În cazul în care nu există contract colectiv de muncă, se va avea în vedere salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Pornind de la acest nivel minim de salarizare⁶³⁷, în urma negocierilor individuale, prin contractul individual de muncă se va stabili salariul fiecărui salariat. Faptul că la nivelul unei ramuri este stabilit un salariu minim sau că la nivel național este stabilit salariul minim brut pe țară nu exclude posibilitatea negocierii între salariat și angajator a nivelului salarial⁶³⁸. Bineînțeles, după stabilirea salariului individual, acesta va fi trecut în contractul individual de muncă, lipsa acestuia constituind o cauză de nevalabilitate (de nulitate) a contractului, care poate fi acoperită prin încheierea unui act adițional care să cuprindă nivelul salarial. [...](#)

[citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 163

(1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Curtea Constituțională

1.

Salariul concret al unei persoane, stabilit în cadrul limitelor minime și maxime prevăzute în actele normative,

ținând seama de importanța muncii depuse, de contribuția adusă la realizarea sarcinilor și de situația sa personală, nu mai prezintă interes public, intrând în sfera interesului privat al persoanei. Astfel, în acest context, art. 158 din Codul muncii (devenit art. 163 după republicare) își găsește pe deplin aplicabilitatea și utilitatea. În consecință, Curtea constată că dispozițiile art. 2 lit. b), art. 12 alin. (1) lit. d) și art. 14 alin. (1) din Legea nr. 544/2001, precum și ale art. 158 alin. (1) din Codul muncii (devenit art. 163 după republicare) nu contravin nici art. 31 alin. (1) și (3) și nici art. 53 din Constituție. (Dec. nr. 615/2006, M. Of. nr. 888/2006)

2.

Principiul confidențialității derivă din caracterul individual, personal al contractului individual de muncă, din principiul negocierii directe a salariului. Confidențialitatea joacă un rol stimulatoriu pentru salariați și permite patronului să plătească salarii conform performanțelor individuale și rezultatelor muncii fiecăruia fără convulsii la locul de muncă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 63) [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Confidențialitatea salariului are în vedere respectarea dreptului salariatului la nedivulgarea unor date personale, iar, pe de altă parte, din perspectiva angajatorului, confidențialitatea salariului oferă acestuia posibilitatea de a stabili o grilă de salarizare care să permită recompensarea salariaților cu un randament ridicat sau cu rezultate satisfăcătoare în muncă, fără ca acest lucru să poată fi interpretat ca o favorizare a unui sau unor salariați în detrimentul altora. Angajatorul este cel care monitorizează și verifică îndeplinirea sarcinilor de muncă și a obiectivelor de performanță ale salariaților, având posibilitatea, prin intermediul salariului, să stimuleze anumiți salariați.

Confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților când se pune în discuție respectarea de către angajator a drepturilor și intereselor salariaților²⁹⁷. În caz contrar, instituția sindicatului ar deveni ineficientă și inutilă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Confidențialitatea, ca principiu, derivă din caracterul individual, personal, al contractului individual de muncă, din principiul negocierii directe a salariului.

Ea joacă un rol stimulatoriu pentru salariați și permite angajatorului să plătească salarii, conform performanțelor individuale și rezultatelor muncii fiecăruia.

În alin. (2) este prevăzută excepția de la regula confidențialității, dar în scopul apărării intereselor salariaților de către sindicatul sau reprezentanții lor.

Așa fiind, sindicatele sau reprezentanții salariaților, în scopul apărării intereselor lucrătorilor, pot solicita date și informații de la angajator privind salariile acestora. Angajatorul nu va putea refuza o asemenea solicitare pe motivul că, de exemplu, astfel s-ar încălca dispozițiile Legii nr. 677/2001 privind protecția datelor cu caracter personal.

Fapta de a lua documente prin care se atestă plata drepturilor salariale, denumite „fluturași de salariu”, având acordul a doi dintre colegii săi, nu reprezintă o faptă de natură a atrage răspunderea disciplinară pentru că această conduită nu a reprezentat o acțiune prin care acesta să urmărească a-și însuși respectivele documente, ci modalitatea prin care acesta a încercat să își procure dovezile în scopul acționării în instanță a angajatorului. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Regula confidențialității salariului își găsește aplicabilitatea și în sectorul public, nu numai în sectorul privat. Este esențial să se înțeleagă că Legea nr. 153/2017, în art. 6 lit. i) și în art. 33, obligând ordonatorul de credite la publicarea datelor referitoare la salarii, se referă la publicitatea privind funcțiile prevăzute în organigrama autorității și instituției publice, iar nu la salariile nominalizate, individuale, ale fiecărui salariat sau funcționar public. Este ceea ce înseamnă că inclusiv în cazul personalului plătit din fondurile publice regula confidențialității își produce efectele ca atare deoarece nu se dau publicității salariile fiecărui salariat sau funcționar public în parte.

Este de semnalat că nici în sectorul privat nicio normă legală nu îl oprește pe angajator, dacă apreciază util, să facă publice regulile referitoare la salariile existente pe funcții/posturi, dar la fel, fără a se putea face publice salariile personale ale fiecărui membru care face parte din colectivul său. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Confidențialitatea salariului are în vedere respectarea dreptului salariatului la nedivulgarea unor date

personale, iar, pe de altă parte, din perspectiva angajatorului, confidențialitatea salariului oferă acestuia posibilitatea de a stabili o grilă de salarizare care să permită recompensarea salariaților cu un randament ridicat sau cu rezultate satisfăcătoare în muncă, fără ca acest lucru să poată fi interpretat ca o favorizare a unui sau unor salariați în detrimentul altora. Angajatorul este cel care monitorizează și verifică îndeplinirea sarcinilor de muncă și a obiectivelor de performanță ale salariaților, având posibilitatea, prin intermediul salariului, să stimuleze anumiți salariați.

Confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților când se pune în discuție respectarea de către angajator a drepturilor și intereselor salariaților⁶⁴². În caz contrar, instituția sindicatului ar deveni ineficientă în activitățile de negociere a grilelor de salarizare sau a celor care vizează recuperarea drepturilor salariale ori înlăturarea unor eventuale discriminări între salariați sau categorii de salariați. Confidențialitatea salariului este înfrântă când se pune în discuție respectarea de către angajator a principiului: *la muncă egală, remunerație egală*. În această situație, pentru a se proba că anumiți salariați beneficiază de salarii mai mari sau de beneficii în plus, pentru desfășurarea aceluiași activități în aceleași condiții, compararea și/sau verificarea statelor de plată este cea mai concludentă modalitate de aflare a situației reale. **... citește mai departe (-)**

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **CAPITOLUL II: Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată**

▣ **Art. 164**

▣ **(1)** Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

▸ (la data 23-ian-2013 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea referințe de aplicare din **Hotărîrea 23/2013**)

▸ (la data 15-nov-2013 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea referințe de aplicare din **Hotărîrea 871/2013**)

▸ (la data 01-ian-2015 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea referințe de aplicare din **Hotărîrea 1091/2014**)

▸ (la data 01-ian-2023 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea referințe de aplicare din **Hotărîrea 1.447/2022**)

***) (1) Începând cu data de 1 ianuarie 2019, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.080 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 12.43 lei/oră.**

****) (2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), începând cu data de 1 ianuarie 2019, pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se majorează de la 2.080 lei la 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând 14.044 lei/oră.**

▸ (la data 01-ian-2019 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea referințe de aplicare din Art. 1 din **Hotărîrea 937/2018**)

***) (1) Începând cu data de 1 ianuarie 2020, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.230**

lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 13,327 lei/oră.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), începând cu data de 1 ianuarie 2020, pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se stabilește la suma de 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând **14,044 lei/oră.**

 (la data 01-ian-2020 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea referințe de aplicare din Art. 1 din Hotărîrea 935/2019)

***) H 4/2021:** (1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.300 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 169,333 ore pe lună, reprezentând 13,583 lei/oră.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), începând cu data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se stabilește la suma de 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 169,333 ore în medie pe lună, reprezentând 13,878 lei/oră.

 (la data 13-ian-2021 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea referințe de aplicare din Art. 1 din Hotărîrea 4/2021)

) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând **15,239 lei/oră.*

 (la data 05-oct-2021 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea referințe de aplicare din Art. 1 din Hotărîrea 1.071/2021)

***) Legea 135/2022:** Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, până la sfârșitul anului 2022, pentru sectorul agricol și în industria alimentară, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră. În perioada 1 ianuarie 2023-31 decembrie 2028, pentru sectorul agricol și în industria alimentară, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună. Prevederile alin. (1) și (2) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 60 pct. 7 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu modificările și completările aduse prin prezenta lege. Nerespectarea

prevederilor alin. (1) și (2) de către societăți constituie contravenție și se sancționează potrivit dispozițiilor art. 260 alin. (1) lit. a) din Legea nr. **53/2003**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și atrage **anularea acordării facilităților fiscale.**

►(la data 20-mai-2022 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea referinte de aplicare din Art. III din **Legea 135/2022**)

***) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data de 1 ianuarie 2023 pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 4.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 24,194 lei/oră.**

►(la data 09-dec-2022 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea referinte de aplicare din Art. 41, alin. (1) din capitolul I din **Ordonanta urgenta 168/2022**)

☐**(1¹) Prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1), diferențiat pe criteriile nivelului de studii și al vechimii în muncă.**

***) Începând cu 1 ianuarie 2020, toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.230 lei al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.**

►(la data 01-ian-2020 Art. 164, alin. (1¹) din titlul IV, capitolul II a se vedea referinte de aplicare din Art. 2 din **Hotarirea 935/2019**)

☐**(1²) Toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1).**

►(la data 14-nov-2018 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II completat de Art. IV, punctul 3. din **Ordonanta urgenta 96/2018**)

***) În aplicarea prevederilor art. 164 alin. (1²) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, începând cu 1 ianuarie 2019, toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.080 lei al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.**

►(la data 01-ian-2019 Art. 164, alin. (1²) din titlul IV, capitolul II a se vedea referinte de aplicare din Art. 2 din **Hotarirea 937/2018**)

***) H 4/2021: În aplicarea prevederilor art. 164 alin. (1²) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.300 lei al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.**

►(la data 13-ian-2021 Art. 164, alin. (1²) din titlul IV, capitolul II a se vedea referinte de aplicare din Art. 2 din **Hotarirea 4/2021**)

(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

~~(2¹) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în condițiile alin. (1) poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, timp în care salariatul va fi~~

~~calificat sau nu, acesta va fi încadrat cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.~~

(2¹) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în condițiile alin. (1) poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

~~(la data 30-dec-2021 Art. 164, alin. (2¹) din titlul IV, capitolul II modificat de Art. V din Ordonanta urgenta 142/2021)~~

~~**(2²)** Prevederile alin. (2¹) se aplică și pentru salariatul încadrat cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă cu o durată de peste 24 de luni.~~

~~(la data 18-dec-2021 Art. 164, alin. (2) din titlul IV, capitolul II completat de Art. 46 din Ordonanta urgenta 130/2021)~~

(2²) Prevederile alin. (2¹) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

~~(la data 30-dec-2021 Art. 164, alin. (2²) din titlul IV, capitolul II modificat de Art. V din Ordonanta urgenta 142/2021)~~

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

CEDO

Plata daunelor

1.

Reclamantul solicită executarea integrală a sentinței din 5 martie 2001, în sensul reintegrării sale în postul de consilier-expert de gradul I A și al plății salariilor lunare aferente acestui post până la reintegrarea sa. În plus, el solicită suma de 854.000.000 lei vechi românești (ROL) pentru salariile nete aferente perioadei 28 iunie 2000 – 31 august 2007, actualizate în funcție de rata inflației. De asemenea, el solicită ca statul să plătească la casa de asigurări de sănătate și la casa de pensii, în numele său, suma de 162.360.000 ROL, cu titlu de contribuții pentru aceeași perioadă. În sprijinul cererii sale, reclamantul prezintă o expertiză contabilă din data de 18 septembrie 2007.

Reclamantul solicită și suma de 255.500.000 ROL pentru prejudiciul moral suferit din cauza refuzului autorităților de a-l reintegra și suma de 146.000.000 ROL pentru prejudiciul moral suferit din cauza ingerinței în dreptul său de proprietate. El susține că starea sa de sănătate s-a agravat și că a suferit o stare de depresie ce a necesitat spitalizare. **... citește mai departe (1-11)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Stabilirea și garantarea prin lege a unui nivel minim al salariului de bază reprezintă o măsură socială menită să asigure salariatului un minim de resurse financiare pentru satisfacerea nevoilor de bază ale acestuia²⁹⁸. La diferite intervale de timp, de obicei prin hotărâre a Guvernului, se stabilește un nivel al salariului de bază minim brut pe țară, prin raportare la indicatorii macroeconomici (în special, cei referitori la productivitatea muncii și evoluția puterii de cumpărare).

Prin H.G. nr. 1017/2015 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată²⁹⁹ s-a stabilit că, începând cu data de 1 mai 2016, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este de 1.250 de lei lunar, pentru un program complet de lucru de 169,333 ore în medie pe lună, reprezentând 7,382 lei/oră.

La încheierea contractului individual de muncă, negocierea salariului individual este obligatoriu a porni de la nivelul salariului de bază minim brut pe țară în cazul unui program normal de muncă. Pentru contractele

deja încheiate și care au stabilit un salariu sub minimul nivelului noului salariu de bază minim brut pe țară, angajatorul are obligația de a garanta în plată nivelul acestui nou salariu. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Salariul minim brut pe țară este prevăzut ca o măsură de protecție a salariaților, având scopul de a le satisface necesitățile decente vitale în ceea ce privește procurarea de alimente, îmbrăcăminte, nevoia de educație și recreere ale lor și familiilor lor.

El constituie un prag sub care nu se poate coborî cu ocazia negocierii colective și individuale sau stabilirii salariilor prin acte normative speciale. De altfel, există interdicția pentru angajator de a negocia și stabili salarii individuale sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

Începând cu 1 februarie 2017, salariul minim brut pe țară garantat în plată a fost stabilit la 1450 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 166,333 ore în medie pe lună, reprezentând 8,735 lei/oră (art. 1 din H.G. nr. 1/2017)³⁹².

Salariul de bază minim brut pe țară este stabilit pentru programul de lucru de 8 ore pe zi. În cazul în care acest program este cu timp parțial (sub 8 ore pe zi), el se calculează în funcție de numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată reprezintă nivelul de remunerație pe care angajatorul este obligat să îl respecte în momentul stabilirii salariului, sub care nu se poate coborî în drept sau în fapt, nici prin negocieri colective sau individuale, nici prin act unilateral al angajatorului.

2.

Dispozițiile alin. (1) sunt puse în aplicare prin hotărâri de Guvern adoptate periodic. În actul normativ în vigoare (H.G. nr. 1/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în M. Of. nr. 15 din 6 ianuarie 2017), pentru prima dată se stabilește faptul că acesta este o sumă stabilită întotdeauna în bani (ceea ce înseamnă că nu se pot încorpora, ca valoare, și eventualele drepturi în natură). De reținut că majorarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prin hotărâre a Guvernului antrenează obligatoriu doar majorarea, în mod corespunzător, a salariilor individuale existente la momentul respectiv la nivelul salariului de bază minim brut pe țară, iar nu și majorarea tuturor salariilor (aflate peste nivelul salariului minim brut pe țară). [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Stabilirea și garantarea prin lege a unui nivel minim al salariului de bază reprezintă o măsură socială menită să asigure salariatului un minim de resurse financiare pentru satisfacerea nevoilor de bază ale acestuia⁶⁴⁵. La diferite intervale de timp, de obicei prin hotărâre a Guvernului⁶⁴⁶, se stabilește un nivel al salariului de bază minim brut pe țară, prin raportare la indicatorii macroeconomici (în special, cei referitori la productivitatea muncii și evoluția puterii de cumpărare) și la costurile minime necesare pentru asigurarea respectării drepturilor, libertăților fundamentale și demnității umane ale persoanei salariatului. Aceste din urmă costuri trebuie să aibă în vedere coșul minim lunar de consum, adică suma de bani minimă necesară pentru acoperirea cheltuielilor indispensabile asigurării traiului zilnic.

Salariul de bază minim brut pe țară este stabilit și achitat exclusiv în bani și nu trebuie să cuprindă sporurile sau alte adaosuri, de orice natură, cuvenite salariatului fie în urma negocierilor individuale sau colective, fie în temeiul legii. În această din urmă situație Legea nr. 153/2017 stabilește că salariul lunar al personalului plătit din fonduri publice cuprinde salariul de bază la care se adaugă, pentru diferite categorii de personal sau tipuri de activități, indemnizații, compensații, sporuri, prime, premii și alte drepturi salariale în bani. În același sens, art. 31 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici prevede în mod expres că „pentru activitatea desfășurată, funcționarii publici au dreptul la un salariu compus din: a) salariul de bază; b) sporul pentru vechime în muncă.” [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 165

Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

1.

După cum precizam (a se vedea comentariul de la art. 159) plata salariului în natură constituie un mare dezavantaj pentru salariat. În aceste condiții, legiuitorul reglementează posibilitatea pentru părțile contractului individual sau colectiv de muncă de a negocia plata și în natură, însă în această situație angajatorul are obligația de plată a salariului în bani, cel puțin la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Așadar, conform acestui alineat, plata se poate realiza parțial în bani, parțial în natură. În această situație salariul plătit în bani nu poate să fie mai mic decât salariul minim pe economie.

De asemenea, nu orice angajator are dreptul să plătească în bani și în natură, ci numai acei angajatori care asigură, în mod cumulativ, următoarele facilități: masă și cazare.

Legiuitorul utilizează și termenul: alte facilități, fără însă a-l defini. În ceea ce ne privește apreciem că aceste facilități trebuie să fie alături de masă și cazare, și nu alte facilități separate de cele două. Scopul este protecția salariatului, astfel încât acesta să nu devină dependent de angajator. Astfel, simplul fapt că în zone greu accesibile angajatorul facilitează aprovizionarea cu produse alimentare, nu dă dreptul în opinia noastră ca angajatorul să plătească salariul minim pe economie, iar restul să fie plătit în produse alimentare (a se vedea comentariul la art. 159 cu privire la motivele pentru care apreciem că nu se impune plata în alimente). [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol are în vedere excluderea de la calcularea nivelului salariului minim brut pe țară a facilităților puse la dispoziție de angajator în natură, cum ar fi asigurarea hranei, a locuinței și mașinii de serviciu, a telefonului și abonamentului de telefonie și date, a echipamentului de lucru, toate acestea fiind evaluabile în bani, dar excluse de la stabilirea salariului minim brut pe țară.

Deși nu se prevede în mod expres, considerăm că și sumele de bani achitate de către angajator salariatului pentru ca acesta să își desfășoare activitatea în anumite condiții sau în diferite locuri nu pot fi luate în considerare la calcularea salariului minim brut pe țară. Indemnizația de detașare (diurna internă sau externă), indemnizația de conducere, de confidențialitate și de fidelitate, sporurile pentru condițiile de muncă grele sau vătămătoare au în vedere asigurarea și recompensarea condițiilor în care salariatul își va presta munca³⁰⁰. Pentru munca efectiv prestată, salariatul va beneficia de salariul minim brut pe țară (sau alt nivel salarial negociat), iar pentru condițiile în care își va desfășura activitatea, angajatorul are obligația de a achita, în plus, indemnizații, sporuri sau alte adaosuri. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Angajatorul trebuie să garanteze salariul minim brut țară și atunci când salariații primesc, conform contractului colectiv sau individual de muncă, hrană, cazare sau alte facilități. De altfel, în unele situații el este obligat să acorde echipamente de protecție, materiale igienico-sanitare chiar și o alimentație de protecție (lapte, apă minerală etc.).

Facilități pot fi acordate nu numai în temeiul unor prevederi contractuale, ci și în urma unor dispoziții legale, de pildă: tichetele de masă (Legea nr. 142/1998); tichetele cadou și tichetele de creșă (Legea nr. 193/2006) etc.

Așadar, contravaloarea hranei, cazării (locuințe de serviciu) etc. nu intră în calculul salariului minim brut pe țară.

Este o dispoziție legală în favoarea salariaților, menită să le asigure un venit în bani minim necesar pentru satisfacerea nevoilor lor și ale familiilor lor, materiale, culturale, spirituale etc.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

În măsura în care angajatorul din sectorul privat acordă salariaților o serie de facilități constând în asigurarea de tichete de masă, tichete de creșă, tichete cadou, vouchere de vacanță, cazare ș.a. este necesar ca salariul acordat în bani să nu fie mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Având în vedere faptul că art. 166 alin. (3) din Cod – în cadrul căruia este reglementată posibilitatea plății în natură a salariului – face referire la dispozițiile art. 165, rezultă că elementele la care face trimitere textul de lege analizat (asigurare hrană, cazare ș.a.) intră în categoria retribuției în natură.

Art. 7 lit. m) din Legea-cadru nr. 153/2017 – definind noțiunea de venit salarial – include, principal, o referire la drepturi în natură, fără ca în ansamblul textului legii să se reglementeze în vreun fel astfel de drepturi. Concomitent, ori de câte ori se face referire la negociere prin contract colectiv de muncă/acord colectiv de muncă sau prin contract individual de muncă (în cazul personalului salariat) se interzice negocierea unor drepturi în natură. Cu toate acestea, când se reglementează obligația ordonatorului de credite de stabilire a salariilor, se instituie și obligația de a preciza existența unor drepturi în natură, dacă sunt prevăzute de lege. Rezultă că Legea-cadru nr. 153/2017 reglementează la nivel principal – tocmai

pentru că este o lege-cadru – posibilitatea acordării și în sistemul public a unor drepturi în natură, dar numai dacă există reglementări prin legi speciale. [... citește mai departe \(-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest articol are în vedere excluderea de la calcularea nivelului salariului minim brut pe țară a facilităților puse la dispoziție de angajator în natură, cum ar fi asigurarea hranei, a locuinței și mașinii de serviciu, a telefonului și abonamentului de telefonie și date, a echipamentului de lucru, toate acestea fiind evaluabile în bani, dar excluse de la stabilirea salariului minim brut pe țară.

Deși nu se prevede în mod expres, considerăm că și sumele de bani achitate de către angajator salariatului pentru ca acesta să își desfășoare activitatea în anumite condiții sau în diferite locuri nu pot fi luate în considerare la calcularea salariului minim brut pe țară. Indemnizația de detașare (diurna internă sau externă), indemnizația de conducere, de confidențialitate și de fidelitate, sporurile pentru condițiile de muncă grele sau vătămătoare au în vedere asigurarea și recompensarea condițiilor în care salariatul își va presta munca⁶⁵⁰. Pentru munca efectiv prestată, salariatul va beneficia de salariul minim brut pe țară (sau alt nivel salarial negociat), iar pentru condițiile în care își va desfășura activitatea, angajatorul are obligația de a achita, în plus, indemnizații, sporuri sau alte adaosuri. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐CAPITOLUL III: Plata salariului

☐Art. 166

(1) Salariul se plătește în bani cel puțin odată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

►(la data 05-oct-2015 Art. 166, alin. (1) din titlul IV, capitolul III a se vedea referințe de aplicare din [Decizia 21/2015](#))

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

►(la data 05-oct-2015 Art. 166, alin. (4) din titlul IV, capitolul III a se vedea referințe de aplicare din [Decizia 21/2015](#))

CEDO

1.

Plata cu întârziere a drepturilor lor salariale recunoscute prin hotărâri judecătorești interne. Prin decizia de inadmisibilitate a Curții Europene a Drepturilor Omului din data de 4 septembrie 2012 pronunțată în cauza Dumitru și alții c. României (cererea nr. 57265/08), au fost respinse plângerile formulate de trei magistrați români, prin care aceștia invocau plata cu întârziere de către Statul Român a drepturilor lor salariale recunoscute prin hotărâri judecătorești interne. Curtea Europeană a apreciat că nu a existat o încălcare a art. 6 din Convenție și a art. 1 din Protocolul nr. 1 adițional la Convenție, cât timp a fost păstrat un echilibru între interesele particulare aflate în joc și interesul general, eșalonarea de către debitor a plăților nefiind un argument suficient pentru o constatare a încălcării drepturilor amintite, în condițiile în care calendarul plăților a fost respectat și nu există indicii cum că nu va fi respectat pe viitor. [... citește mai departe \(1-24\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În acord cu dispozițiile generale privind salarizarea, acest articol reiterează obligativitatea plății salariului în bani și stabilește că acesta se va achita cel puțin o dată pe lună, așa cum a fost stabilit prin contractul individual de muncă, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Se stabilește doar regula plății o dată pe lună a salariului, însă părțile pot stabili ca salariul să fie achitat la fiecare jumătate de lună (chenzinal³⁰¹) sau săptămânal.

În ceea ce privește data plății salariilor la instituțiile publice, prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr.

86/2005³⁰² s-a stabilit că ordonatorii principali de credite, instituțiile publice și serviciile publice din subordinea acestora achită salariile într-o singură tranșă lunară, în perioada 5-15 a lunii curente pentru luna precedentă.

De asemenea, modalitatea de plată a salariului este supusă înțelegerii părților, în sensul că salariul poate fi achitat în numerar sau prin virament într-un cont bancar. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Salariul se plătește în bani, așa cum rezultă din dispozițiile art. 166.

Plata în natură a unei părți din salariu este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual. Condiția este însă ca suma în bani să nu fie inferioară salariului minim brut pe țară.

Salariul poate fi plătit în valută, în total sau în parte, atunci când cetățenii români sunt încadrați în muncă la ambasadă, consulat sau la organizațiile (sau reprezentanțele) internaționale care funcționează în țara noastră³⁹³. De asemenea, este salarizat în valută personalul român trimis în misiune permanentă în străinătate³⁹⁴.

Plata salariului se face cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

În mod obișnuit, salariile se plătesc de două ori pe lună, adică chenzinal. În cazul instituțiilor publice însă salariile se plătesc de regulă lunar, eșalonat, pe categorii de astfel de instituții³⁹⁵. [... citește mai departe \(-\)](#)

1

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Cu toate că alin. (1) nu prevede expres moneda în care trebuie plătit salariul, el trebuie achitat în lei, și nu în altă monedă. Astfel, conform art. 3 din Regulamentul nr. 4/2005 privind regimul valutar emis de Banca Națională a României plățile, încasările, transferurile și orice alte asemenea operațiuni între rezidenți, care fac obiectul comerțului cu bunuri și servicii, se realizează numai în moneda națională (leu) (cu excepția operațiunilor prevăzute în Anexa nr. 2 „Categorii de rezidenți care pot efectua operațiuni în valută”) (republicat în M. Of. nr. 616 din 6 septembrie 2007).

În practică, se uzitează ca în contractul individual de muncă salariul să fie exprimat în valută, dar cu mențiunea că acesta va fi achitat în lei la cursul Băncii Naționale a României din data plății.

2.

Data la care este plătit salariul este prevăzută, după caz, în contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau contractul individual de muncă. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

În acord cu dispozițiile generale privind salarizarea, acest articol reiterează obligativitatea plății salariului în bani și stabilește că acesta se va achita cel puțin o dată pe lună, așa cum a fost stabilit prin contractul individual de muncă, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Se stabilește doar regula plății o dată pe lună a salariului, însă părțile pot stabili ca salariul să fie achitat la fiecare jumătate de lună (chenzinal⁶⁵¹) sau săptămânal.

În ceea ce privește data plății salariilor la instituțiile publice, prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 86/2005⁶⁵² s-a stabilit că ordonatorii principali de credite, instituțiile publice și serviciile publice din subordinea acestora achită salariile într-o singură tranșă lunară, în perioada 5-15 a lunii curente pentru luna precedentă.

De asemenea, modalitatea de plată a salariului este supusă înțelegerii părților, în sensul că salariul poate fi achitat în numerar sau prin virament într-un cont bancar, cu respectarea deplină a obligațiilor privind colectarea, prelucrarea, transferul și stocarea datelor cu caracter personal⁶⁵³. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 167

(1) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

1.

Dacă există un soț supraviețuitor, toată suma se achită acestuia, chiar dacă acesta nu este beneficiarul întregii moșteniri. Doar în cazul în care nu există niciuna din persoanele enumerate, drepturile se plătesc celorlalți moștenitori în condițiile dreptului comun. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 69)

2.

Salariul este contraprestația muncii efectuate. În aceste condiții este normal ca salariul să fie plătit în principiu persoanei care a prestat muncă, adică titularului contractului individual de muncă. Codul muncii permite însă și plata salariului unei alte persoane decât titularul cu condiția ca această persoană să aibă împuternicire de la titular.

În ceea ce ne privește apreciem că împuternicirea trebuie să îmbrace formă autentică, notarială pentru a fi valabilă, fie sub semnătură privată, semnată însă de salariat în fața angajatorului. În măsura în care angajatorul a efectuat o plată unei terțe persoane, salariatul are dreptul de a primi salariu de la angajator, acesta din urmă având acțiune în regres împotriva celui care a primit o plată nedatorată, salariatul nefiind obligat să recupereze el salariul de la terța persoană... [citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Contractul individual de muncă are un caracter *intuitu personae*, fapt care impune ca obligațiile să fie executate personal de părțile contractului și, totodată, să fie și beneficiare ale drepturilor corelative ce rezultă din acest contract. Prin urmare, angajatorul are obligația de a achita salariul direct salariatului care a prestat munca sau persoanei care a fost împuternicită de însuși salariat.

În cazul decesului salariatului, angajatorul are obligația de a achita drepturile salariale, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia, iar în lipsa acestora, moștenitorilor legali sau testamentari.

Din modul de redactare a textului reiese faptul că nu este necesară deschiderea procedurii succesorale pentru ca soțul supraviețuitor, copiii majori sau părinții salariatului să poată primi drepturile salariale. Numai în lipsa acestor clase de moștenitori este necesară dezbaterea succesorala de către celelalte clase de moștenitori legali sau de către moștenitorii testamentari, pentru a avea dreptul să le fie plătite drepturile salariatului decedat... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Este firesc ca plata salariului, care are un caracter personal, să se facă direct celui ce prestează munca sau, ca excepție, în funcție de împrejurări, celui împuternicit de acesta.

Din formularea textului rezultă că, pe de o parte, drepturile bănești ale defunctului salariat se plătesc persoanelor menționate, independent de calitatea lor de moștenitori legali și rezervatari și de împrejurarea dacă au acceptat sau nu succesiunea ori au solicitat sau nu deschiderea procedurii succesorale; pe de altă parte, indiferent de calitatea drepturilor lor de moștenire trebuie respectată ordinea înscrisă la alin. (2). De exemplu, dacă există soț supraviețuitor, toată suma se achită acestuia, chiar dacă el nu este beneficiarul întregii moșteniri. Doar în cazul în care nu există niciuna din persoanele enumerate, drepturile se plătesc „celorlalți moștenitori în condițiile dreptului comun”³⁹⁸.

Prin acțiunea formulată reclamantul a susținut că până nu i-a achitat drepturile salariale aferente perioadei 1 iulie 2009 – 8 martie 2010, în cuantum de 6.480 lei, fără a preciza dacă aceste drepturi salariale sunt brute sau nete și că statele de plată nu sunt semnate de el... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Ca regulă, salariul se plătește direct salariatului (plată prin casierie efectuată personal salariatului sau în contul bancar deschis pe numele acestuia). Prin excepție, salariul poate fi achitat și altei persoane, cu condiția ca această persoană să fie împuternicită de salariatul în cauză (împuternicirea trebuie să îmbrace forma scrisă autentică). Este adevărat că nu suntem în prezența unei cerințe legale, însă este singura variantă lipsită de riscuri pentru angajator, având în vedere că împuternicirea autentică reprezintă dovada absolută că împuternicirea este semnată de salariat. Firește și o împuternicire sub semnătură privată poate fi luată în considerare de către angajator (cu riscurile de rigoare pe care și le asumă).

2.

În caz de deces al salariatului, textul stabilește în mod precis prioritatea persoanelor îndreptățite să încaseze drepturile salariale cuvenite până la data decesului respectiv: soțul supraviețuitor, copii majori ai defunctului sau părinții acestuia. Dacă nu există asemenea moștenitori, drepturile salariale se cuvin altor moștenitori, în condițiile dreptului comun, respectiv: colateralii privilegiați [frații și surorile defunctului, descendenții acestora până la al patrulea grad inclusiv – art. 976 alin. (2) C. civ.], ascendenții ordinari [bunicii salariatului – art. 982 alin. (1) C. civ.], colateralii ordinari [rudele colaterale ale salariatului până la gradul al patrulea

inclusiv, cu excepția colateralilor privilegiați – art. 983 alin. (1) C. civ.]. Dovada calității de moștenitor poate fi făcută cu actele de stare civilă (certificat de căsătorie, certificat de naștere) în cazul soțului supraviețuitor, copiilor și părinților salariatului sau cu certificatul de moștenitor, în cazul celorlalte categorii de moștenitori. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Contractul individual de muncă are un caracter *intuitu personae*, fapt care impune ca obligațiile să fie executate personal de părțile contractului și, totodată, să fie și beneficiare ale drepturilor corelative ce rezultă din acest contract. Prin urmare, angajatorul are obligația de a achita salariul direct salariatului care a prestat munca sau persoanei care a fost împuternicită de însuși salariat⁶⁵⁸.

În cazul decesului salariatului, angajatorul are obligația de a achita drepturile salariale, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia, iar în lipsa acestora, moștenitorilor legali sau testamentari. Din modul de redactare a textului reiese faptul că nu este necesară deschiderea procedurii succesorale pentru ca soțul supraviețuitor, copiii majori sau părinții salariatului să poată primi drepturile salariale. Numai în lipsa acestor clase de moștenitori este necesară dezbaterea succesoră de către celelalte clase de moștenitori legali sau de către moștenitorii testamentari, pentru a avea dreptul să le fie plătite drepturile salariatului decedat. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 168

(1) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(2) Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Curtea Constituțională

1.

Textul de lege criticat stabilește modalitatea prin care poate fi probată plata salariilor, stabilind că aceasta se va face prin înscrisurile prevăzute de lege doveditoare ale efectuării plății. Autorul excepției, în calitate de angajator, este nemulțumit că nu poate folosi în sprijinul apărării sale proba cu martori, considerându-se discriminat în raport cu salariatul și îngrădit în exercitarea dreptului la apărare. Față de acestea, Curtea reține că textul de lege nu creează o situație discriminatorie sau favorizantă vreuneia dintre părțile contractului de muncă, ci pune doar în aplicare principiul general de drept comun prevăzut și de art. 1191 din Codul civil, potrivit căruia actele juridice se dovedesc prin înscrisuri, fiind exclusă proba cu martori. Această cerință nu vine decât să contribuie la protejarea siguranței raporturilor juridice dintre salariați și angajatori. De asemenea, nu este împiedicată nici exercitarea dreptului la apărare al angajatorului, întrucât acesta este cel care deține documentele justificative prevăzute de textul de lege criticat, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe. (Dec. nr. 1.010/2010, M. Of. nr. 571/2010). [... citește mai departe \(1-9\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pornind de la dispozițiile speciale ale Codului muncii privind proba plății salariului de către angajator, trebuie avute în vedere și dispozițiile Codului de procedură civilă referitoare la admisibilitatea și administrarea probei³⁰⁷ cu înscrisuri și martori. De asemenea, trebuie avută în vedere și regula stabilită de Codul muncii potrivit căreia sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului.

În conflictele de muncă având ca obiect neplata sau plata parțială a salariului, angajatorul are obligația de a proba efectuarea plății salariului prin statele de plată semnate de către salariat sau prin alte înscrisuri prin care demonstrează efectuarea plății. Aceste dispoziții sunt de strictă interpretare și nu permit a se face dovada plății salariului decât cu statele de plată semnate de salariat sau cu alte documente justificative existente în arhiva angajatorului.

În lipsa acestor înscrisuri, este inadmisibilă solicitarea angajatorului de a proba cu martori³⁰⁸ sau alte mijloace de probă³⁰⁹ plata salariului, deoarece acesta are obligația legală de a întocmi, păstra și arhiva³¹⁰ documentele care probează îndeplinirea acestei obligații față de salariat. Neprezentarea de către angajator a documentelor justificative creează prezumția neachitării salariului³¹¹. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Este evident că salariul trebuie plătit în condițiile prevăzute de textele Codului muncii reproduse anterior, dar este necesară și dovedirea (proba) acestei plăți.

Așa cum s-a reținut în practica judiciară, în caz de conflict de muncă, angajatorul are obligația de a dovedi că a plătit drepturile salariale convenite salariatului, iar proba acestei situații de fapt nu poate fi făcută decât „prin semnarea statelor de plată, precum și prin

orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit³⁹⁹”.

Evidența este necesară și în ceea ce privește controlul efectuat de Inspekția Muncii. De aceea, documentele justificative trebuie păstrate și arhivate în aceleași condiții ca și actele contabile.

Curtea Constituțională a reținut⁴⁰⁰ că art. 168 „nu creează o situație discriminatorie sau favorizantă vreuneia dintre părțile contractului de muncă, ci pune doar în aplicare principiul general de drept comun prevăzut și de art. 1191 C. civ., potrivit căruia actele juridice se dovedesc prin înscrisuri, fiind exclusă proba cu martori. Această cerință nu vine decât să contribuie la protejarea siguranței raporturilor juridice dintre salariați și angajatori. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

La momentul plății salariilor, angajatorul este obligat să întocmească state nominale de plată – aferente fiecărui post și tuturor posturilor – aflate în schema organizatorică a acestuia. Dovada plății salariului se poate face, în mod diferențiat, în funcție de modalitatea în care este făcută plata: în cazul în care plata salariului se face prin casierie, dovada achitării se face prin semnarea de către salariat a statelor de plată sau a extrasului din statul de plată (denumit în practică „fluturaș de salariu”); în cazul în care plata salariului se face prin virament bancar, dovada plății salariului constă în ordinele de plată și extrasele de cont bancar. Prin sintagma „orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit”, legiuitorul a avut în vedere o sferă largă de înscrisuri doveditoare, respectiv acte contabile (categorie în care intră, spre exemplu, registrul de casă).

2. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pornind de la dispozițiile speciale ale Codului muncii privind proba plății salariului de către angajator, trebuie avute în vedere și dispozițiile Codului de procedură civilă referitoare la admisibilitatea și administrarea probei⁶⁵⁹ cu înscrisuri și martori. De asemenea, trebuie avută în vedere și regula stabilită de Codul muncii potrivit căreia sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului.

În conflictele de muncă având ca obiect neplata sau plata parțială a salariului, angajatorul are obligația de a proba efectuarea plății salariului prin statele de plată semnate de către salariat sau prin alte înscrisuri prin care demonstrează efectuarea plății. Aceste dispoziții sunt de strictă interpretare și nu permit a se face dovada plății salariului decât cu statele de plată semnate de salariat⁶⁶⁰ sau cu alte documente justificative existente în arhiva angajatorului.

În lipsa acestor înscrisuri, este inadmisibilă solicitarea angajatorului de a proba cu martori⁶⁶¹ sau alte mijloace de probă⁶⁶² plata salariului, deoarece acesta are obligația legală de a întocmi, păstra și arhiva⁶⁶³ documentele care probează îndeplinirea acestei obligații față de salariat. Neprezentarea de către angajator a documentelor justificative creează prezumția neachitării salariului⁶⁶⁴. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 169**

(1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

☐ **(3)** În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a)** obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b)** contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c)** daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;

d) acoperirea altor datorii.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Curtea Constituțională

1.

Pornind de la ideea că raporturile dintre salariat și angajator trebuie să se desfășoare numai în condițiile stabilite de lege, sancționarea salariatului trebuie să respecte o serie de garanții legale, inclusiv controlul acestuia de către instanța de judecată. (Dec. nr. 660/2011, M. Of. nr. 532/2011)

2.

În condițiile statului de drept se impune ca orice executare silită să aibă la bază un titlu executoriu valabil, iar răspunderea patrimonială pentru daune să se stabilească de către instanțele de judecată, care, potrivit art. 124 alin. (1) din Constituție, republicată, înfăptuiesc justiția în numele legii. De asemenea, Curtea observă că dispoziția legală criticată se înscrie în cadrul măsurilor de protecție a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, ceea ce nu poate avea semnificat ia unei discriminări, cele două părți aflându-se în situații diferite care justifică aplicarea unui tratament juridic diferit. (Dec. nr. 312/2004, M. Of. nr. 797/2004; Dec. nr. 660/2011, M. Of. nr. 532/2011) [... citește mai departe \(1-17\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dată fiind destinația salariului pentru satisfacerea nevoilor personale și familiale ale salariatului, legea limitează în mod expres cazurile și stabilește în concret condițiile în care se pot face rețineri din salariu³¹². Acest articol are aplicabilitate generală în privința posibilității angajatorului de a opera rețineri asupra drepturilor bănești cuvenite salariatului: ipoteza art. 254 din Codul muncii, care reglementează răspunderea salariatului pentru daune produse angajatorului, precum și în cazul art. 256 din Codul muncii privind sumele nedatorate salariatului și a căror restituire angajatorul este în drept să o pretindă³¹³. Reținerile pot avea în vedere debite ale salariatului față de angajator, debite față de terțe persoane care urmăresc recuperarea acestora din salariul angajatului, contribuțiile sociale care trebuie reținute din salariu și virate de către angajator la bugetele de stat. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Dispozițiile art. 169 au un caracter imperativ; ele se înscriu în cadrul măsurilor de protecție a drepturilor salariale în consens cu prevederile art. 8 alin. (1) din Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind protecția salariului nr. 95 din anul 1949.

Curtea Constituțională a reținut că „Dreptul la salariu se bucură, în egală măsură, de protecția acordată dreptului la muncă, fiind o componentă a acestuia, dar și de protecția acordată dreptului de proprietate, întrucât reprezintă un „bun” în sensul art. 1 din Primul Protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Totodată, Curtea a reținut că, deși drepturile salariale nu sunt drepturi reale, cum este dreptul de proprietate, ci drepturi de creanță, în privința apărării lor, în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului acestea sunt asimilate cu bunuri, statuându-se că noțiunile de „bun” și „proprietate” au un sens care nu este limitat la dreptul de proprietate asupra bunurilor corporale, ci cuprinde și alte drepturi și interese patrimoniale (Hotărârea din 5 ianuarie 2000, pronunțată în Cauza Beyeler împotriva Italiei, paragraful 100). Pe de altă parte, Curtea a statuat în numeroase rânduri, raportându-se la art. 44 alin. (1) teza finală din Constituție, că dreptul de proprietate nu este unul absolut, conținutul și limitele sale fiind stabilite de lege^{401a}”. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Regula instituită de alin. (1) este clară în ceea ce privește interdicția operării de rețineri din salariu.

Singurele rețineri sunt cele care derivă din lege sau cele pentru acoperirea prejudiciului material cauzat angajatorului de către salariat cu vinovăție, prejudiciu constatat prin hotărâre judecătorească definitivă.

Reținerile din salariu operate de angajator care derivă din lege sunt cele care au ca obiect: (i) impozitul pe veniturile din salarii și contribuțiile individuale obligatorii prevăzute de lege datorate de către salariați; (ii) aplicarea sancțiunilor disciplinare prevăzute de art. 248 alin. (1) lit. c) și d) din Cod; (iii) titlul executoriu care certifică o datorie a salariatului față de un terț.

O excepție de la această regulă este prevăzută de art. 24 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 care prevede – ca modalitate de colectare a cotizației de membru de sindicat – reținerea acesteia de către angajator din drepturile salariale cuvenite salariatului și virarea acesteia în contul sindicatului. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Dată fiind destinația salariului pentru satisfacerea nevoilor personale și familiale ale salariatului, legea limitează în mod expres⁶⁶⁵ cazurile și stabilește în concret condițiile în care se pot face rețineri din salariu⁶⁶⁶. Acest articol are aplicabilitate generală în privința posibilității angajatorului de a opera rețineri asupra drepturilor bănești cuvenite salariatului: ipoteza art. 254 din Codul muncii, care reglementează răspunderea salariatului pentru daune produse angajatorului, precum și în cazul art. 256 din Codul muncii privind sumele nedatorate salariatului și a căror restituire angajatorul este în drept să o pretindă⁶⁶⁷. Reținerile pot avea în vedere debite ale salariatului față de angajator, debite față de terțe persoane care urmăresc recuperarea acestora din salariul angajatului, contribuțiile sociale care trebuie reținute din salariu și virate de către angajator la bugetele de stat. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 170

Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Curtea Constituțională

1.

Interdicția de a renunța, în tot sau în parte, la aceste drepturi, precum și nulitatea actelor de acceptare tacită a unor drepturi salariale diminuate, prevăzute de art. 38 și 165 [devenit art. 170 după republicare] din Codul muncii, sunt măsuri de protecție a salariaților, menite să asigure exercițiul neîngrădit al drepturilor și al intereselor legitime ce li se cuvin în cadrul raporturilor de muncă, pentru a-i feri de consecințele unor eventuale abuzuri ori amenințări din partea angajatorilor. O astfel de măsură de protecție a salariaților nu poate fi considerată a fi un privilegiu, contrară prevederilor art. 16 alin. (1) din Constituție, atât timp cât ea se justifică în considerarea situației unei anume categorii sociale care reclamă o astfel de protecție. Totodată, nu sunt înfrânate prevederile constituționale ale art. 21 alin. (3) referitoare la dreptul la un proces echitabil și la soluționarea cauzelor într-un termen rezonabil. (Dec. nr. 494/2004, M. Of. nr. 59/2005) [...](#)

[citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Așa cum este interzis a se renunța și la celelalte drepturi recunoscute prin lege, semnarea statelor de plată și/sau primirea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale nu are valoarea unei renunțări a salariatului la diferența salarială care i se cuvine pentru munca prestată și/sau pentru condițiile în care și-a desfășurat activitatea.

Pentru recuperarea diferențelor salariale, salariatul se poate adresa instanței de judecată în termen de 3 ani de la data scadenței, cu obligarea angajatorului și la plata daunelor-interese pentru prejudiciul suferit de acesta sau de membrii familiei³¹⁵.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În interpretarea textului comentat, urmează să se aibă în vedere și dispozițiile art. 38 C. m. care statoresc: „salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege”. Prin urmare, dacă aceștia au acceptat o plată parțială nu înseamnă că au renunțat la diferența de primit; astfel, plata trebuind să fie integrală.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Acest text legal este o concretizare a art. 38 din Cod (a se vedea Comentariul la acest articol). Așa cum salariatului îi este prohibit să renunțe la drepturile ce îi sunt recunoscute de lege, tot așa o acceptare a unei plăți parțiale a salariului ori semnarea actelor de plată nu echivalează cu o renunțare a salariatului la drepturile salariale restante. Este o soluție împărțită în practica judecătorească, cu care suntem într-un totu de acord.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Așa cum este interzis a se renunța și la celelalte drepturi recunoscute prin lege, semnarea statelor de plată și/sau primirea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale nu are valoarea unei renunțări a salariatului la diferența salarială care i se cuvine pentru munca prestată și/sau pentru condițiile în care și-a desfășurat activitatea.

Pentru recuperarea diferențelor salariale, salariatul se poate adresa instanței de judecată în termen de 3 ani de la data scadenței, cu obligarea angajatorului și la plata daunelor-interese pentru prejudiciul suferit de acesta sau de membrii familiei⁶⁷⁰.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de munca. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ **Art. 171**

(1) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

Curtea Constituțională

1.

Principiul egalității în drepturi, consacrat de art. 16 din Constituție, are în vedere dreptul cetățenilor – deci, al persoanelor fizice – de a fi egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (Dec. nr. 744/2011, M. Of. nr. 590/2011)

2.

Principiul egalității cetățenilor se aplică și persoanelor juridice, în măsura în care prin intermediul acestora cetățenii își exercită un drept constituțional (Decizia nr. 35/1996, publicată în M. Of. nr. 75 din 11 aprilie 1996, sau Decizia nr. 891/2008, publicată în M. Of. nr. 593 din 7 august 2008) [...]. Or, în cauza de față, autorul excepției invocă art. 16 din Constituție prin prisma faptului că o persoană juridică este dezavantajată, întrucât ar putea datora daune-interese ca urmare a neexecutării la timp, din varii motive, a unei prevederi esențiale a contractului individual de muncă: plata remunerației. Este evident că art. 16 din Constituție nu are incidență în cauză, neurmărindu-se exercitarea de către persoana fizică, prin intermediul persoanei juridice, a unui drept fundamental, ci apărarea unor interese pur economice ale persoanei juridice. Mai mult, în motivarea excepției nici nu se precizează în raport cu care dintre subiecții de drept ar fi dezavantajat/discriminat angajatorul; or, invocarea art. 16 din Constituție se face întotdeauna prin arătarea unor situații comparabile de unde ar rezulta discriminarea. (Dec. nr. 744/2011, M. Of. nr. 590/2011)...

[citeste mai departe \(1-8\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Contractul individual de muncă este un contract cu executare succesivă, drepturile salariale cuvenite salariatului fiind achitate, de regulă, lunar. În cazul în care angajatorul nu achită sau achită parțial salariul, dreptul la acțiune al salariatului pentru recuperarea drepturilor salariale se prescrie în termen de 3 ani de la data la care aceste drepturi erau datorate de către angajator³¹⁶. Astfel, se prezumă că salariatul a cunoscut de la această dată neexecutarea sau executarea parțială a drepturilor salariale, neputând invoca că a luat cunoștință de prejudiciul suferit la o dată ulterioară.

În acord cu dispozițiile art. 2.537 din Codul civil privind întreruperea prescripției extinctive, Codul muncii stabilește că recunoașterea angajatorului cu privire la drepturile salariale restante sau care decurg din plata salariului reprezintă un caz de întrerupere a prescripției, care are ca efect începerea unui nou termen de prescripție de 3 ani de la data recunoașterii. ... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Termenul de 3 ani prevăzut de textul de mai sus reprezintă termenul general de prescripție, prevăzut nu numai de art. 2517 C. civ., dar și de art. 268 alin. (1) lit. c) C. m. De reținut este că acest termen curge de la data la care drepturile respective erau datorate și nu de la data la care salariatul a luat cunoștință de neplata drepturilor salariale.

Curtea Constituțională a statuat că reglementarea în discuție „are ca justificare asigurarea securității și stabilității raporturilor juridice și necesitatea soluționării într-un termen rezonabil a conflictului de muncă izvorât din neplata acestor drepturi, în interesul legitim al fiecăreia dintre părțile litigante ...”.

A mai precizat că „prin prescripție se stinge doar dreptul la acțiune în sens material, deci posibilitatea

titularului dreptului de creanță de a obține, pe calea silită, îndeplinirea obligației subiectului pasiv. Așadar, prescripția nu stinge dreptul subiectiv în substanța lui, drept care continuă să subziste, și nici obligația corelativă, care va putea fi executată de bunăvoie. De asemenea, în această materie sunt aplicabile dispozițiile Codului civil referitoare la suspendarea sau întreruperea curgerii termenului de prescripție ...⁴⁰³". Prin urmare, dacă angajatorul debitor recunoaște drepturile celui în cauză, termenul respectiv se întrerupe. Consecința acestei întreruperi: *anterior* datei întreruperii, prescripția este „ștearsă”, înlăturată; *posterior* întreruperii, efectul constă în începerea altei prescripții (art. 2510 C. civ.)... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Termenul de 3 ani prevăzut de alin. (1) este o transpunere a termenului general de prescripție prevăzut de art. 268 alin. (1) lit. c) C. mun., ca și de art. 2517 C. civ.

2.

Cu toate că alin. (2) face referire doar la instituția întreruperii curgerii termenului de prescripție, în completare sunt aplicabile dispozițiile de drept comun din Codul civil referitoare la toate instituțiile prescripției extinctive. Așadar, în materia întreruperii cursului prescripției, pe lângă cazul enunțat de alin. (2), pot fi incidente și cazurile de întrerupere prevăzute de art. 2537 C. civ. (prin introducerea unei cereri de chemare în judecată sau arbitrare, prin înscrierea creanței la masa credală în cadrul procedurii insolvenței, prin depunerea cererii de intervenție în cadrul urmăririi silite pornite de alți creditori ori prin invocarea, pe cale de excepție, a dreptului a cărui acțiune se prescrie; prin constituirea ca parte civilă pe parcursul urmăririi penale sau în fața instanței de judecată până la începerea cercetării judecătorești; prin orice act prin care cel în folosul căruia curge prescripția este pus în întârziere; în alte cazuri prevăzute de lege)...

[citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Contractul individual de muncă este un contract cu executare succesivă, drepturile salariale cuvenite salariatului fiind achitate, de regulă, lunar. Termenul reglementat de acest articol și de articolul 268 alin. 1 lit. c) din Codul muncii este un termen de prescripție, care se calculează separat pentru fiecare salariu lunar, obligația de plată a remunerației cuvenite salariatului fiind o obligație cu executare succesivă.

În cazul în care angajatorul nu achită sau achită parțial salariul, dreptul la acțiune al salariatului pentru recuperarea drepturilor salariale se prescrie în termen de 3 ani de la data la care aceste drepturi erau datorate de către angajator⁶⁷¹. Astfel, se prezumă că salariatul a cunoscut de la această dată neexecutarea sau executarea parțială a drepturilor salariale, neputând invoca că a luat cunoștință de prejudiciul suferit la o dată ulterioară.

În acord cu dispozițiile art. 2.537 din Codul civil privind întreruperea prescripției extinctive, Codul muncii stabilește că recunoașterea angajatorului cu privire la drepturile salariale restante sau care decurg din plata salariului reprezintă un caz de întrerupere a prescripției, care are ca efect începerea unui nou termen de prescripție de 3 ani de la data recunoașterii... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐CAPITOLUL IV: Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

☐Art. 172

Constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială.

1.

Sistarea, în mod unilateral și arbitrar, de către angajator a unor sporuri acordate pentru condiții de muncă, în baza unor dispoziții legale de salarizare aflate încă în vigoare, constituie modificare nelegală a contractului individual de muncă, salariații justificând recuperarea sumelor abuziv oprite la plată.

Salariul - astfel cum e definit de art. 160 C. muncii - este garantat a fi plătit (art. 172 C. muncii), mai înainte de orice alte obligații bănești ale angajatorilor (art. 161 C. muncii), neputând fi modificat decât prin act adițional la contractul individual [art. 17 alin. (5) C. muncii] și numai cu acordul salariatului (art. 41-48 C. muncii); ceea ce însă nu a survenit în cauză.

Nu s-a probat nici o negociere, respectiv un acord, al angajaților în modificarea unuia din elementele esențiale ale contractului individual de muncă, respectiv salarizarea; simpla susținere făcută de angajator, nu are, în litigiile de această natură, nici o forță probantă, sarcina probei revenind exclusiv recurentei (art.

272 C. muncii); iar eventualul precedent, făcut chiar și în favoarea salariaților, nu poate fi invocat cu succes în prezent, neputând înlătura obligațiile expres prevăzute de legislația muncii. (C. Ap. Bacău, s. I civ., dec. nr. 248 din 11 februarie 2013)... [citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Prin Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale au fost transpuse în legislația națională reglementările europene³¹⁷ referitoare la protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului.

Pentru a se asigura protecția socială a salariaților ale căror drepturi salariale nu au fost achitate din cauza situației economice a angajatorului, constatată prin hotărâre judecătorească definitivă, Legea nr. 200/2006 stabilește că „din Fondul de garantare se asigură plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă încheiate de salariați cu angajatorii împotriva cărora au fost pronunțate hotărâri judecătorești definitive de deschidere a procedurii insolvenței și față de care a fost dispusă măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare, denumiți în continuare angajatori în stare de insolvență.”... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În aplicarea textului respectiv a fost adoptată Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale.

Potrivit art. 3 din acest act normativ, constituirea, gestionarea și utilizarea acestui fond au la bază, printre altele, *principiul contributivității*, conform căruia fondul se constituie pe baza contribuțiilor datorate de angajatori și *principiului obligativității* potrivit căruia ei au obligația de a participa la constituirea fondului respectiv. Cota de contribuție este de 0,25% din suma câștigurilor brute realizate de angajați (art. 211 C. fisc.).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Scopul principal al acestei reglementări este acela de a conferi protecție salariatului în cazul intervenirii stării de insolvență a angajatorului.

Legea specială care reglementează constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale este Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea acestui fond (publicată în M. Of. nr. 453 din 25 mai 2006), lege pentru a cărei aplicare au fost adoptate și Norme metodologice (H.G. nr. 1850/2006, publicată în M. Of. nr. 1038 din 28 decembrie 2008).

Conform dispozițiilor art. 5 alin. (1) din această lege, resursele financiare ale Fondului de garantare se constituie din: (i) contribuția angajatorilor; (ii) venituri reprezentând dobânzi, majorări de întârziere pentru neachitarea în termenul de plată a contribuției la Fondul de garantare, precum și din alte sume provenite din surse admise de lege; (iii) sume provenite din recuperarea debitelor create în condițiile prezentei legi, altele decât cele provenind din contribuțiile la Fondul de garantare... [citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Prin Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale au fost transpuse în legislația națională reglementările europene⁶⁷² referitoare la protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului.

Pentru a se asigura protecția socială a salariaților ale căror drepturi salariale nu au fost achitate din cauza situației economice a angajatorului, constatată prin hotărâre judecătorească definitivă, Legea nr. 200/2006 stabilește că „din Fondul de garantare se asigură plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă încheiate de salariați cu angajatorii împotriva cărora au fost pronunțate hotărâri judecătorești definitive de deschidere a procedurii insolvenței și față de care a fost dispusă măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare, denumiți în continuare angajatori în stare de insolvență.”... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**CAPITOLUL V: Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia**

☐**Art. 173**

(1) Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

(2) Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

(3) Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar.

CJUE

Noțiunea de transfer

1.

Noțiunea de întreprindere, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 77/187, cuprinde orice entitate economică organizată în mod stabil, independent de statutul juridic și de modul de finanțare a acesteia. Constituie o astfel de entitate orice ansamblu de persoane și de elemente care permite exercitarea unei activități economice care urmărește un obiectiv propriu și care este suficient de structurată și de autonomă. (*Hotărârea din 10 decembrie 1998, Hernández Vidal și alții, C-127/96, C-229/96 și C-74/97, Rec., p. I-8179, punctele 26 și 27, Hotărârea din 26 septembrie 2000, Mayeur, C-175/99, Rec., p. I-7755, punctul 32, precum și Hotărârea Abler și alții, citată anterior, punctul 30; cu privire la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23, a se vedea de asemenea Hotărârea din 13 septembrie 2007, Jouini și alții, C-458/05, Rep., p. I-7301, punctul 31, precum și Hotărârea din 29 iulie 2010, UGT-FSP, C-151/09, Rep., p. I-7591, punctul 26*)... [citește mai departe \(1-74\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora a transpus integral în legislația românească Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

Scopul principal al acestor reglementări are în vedere crearea condițiilor de protecție a drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator, ca rezultat al cesiunii sau fuziunii.

Potrivit Legii nr. 67/2006, are calitatea de cedent „persoana care își pierde calitatea de angajator față de salariații întreprinderii, ai unității sau ai unor părți ale acestora”, iar calitatea de cesionar o are „persoana care dobândește calitatea de angajator față de salariații întreprinderii, ai unității sau ai unor părți ale acestora”.... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul, precum și Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, care îl dezvoltă, transpun *Directiva nr. 2001/23/CE a Consiliului European din 12 martie 2001* privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, stabilimentului sau a unei părți din întreprindere ori stabiliment⁴⁰⁴.

Termenul de „întreprindere” vizează orice structură, cu sau fără personalitate juridică, implicată într-o activitate economică și de modul în care este finanțată⁴⁰⁵.

Protecția salariaților în cazul transferului vizat de text se realizează după cum urmează:

– în primul rând, drepturile și obligațiile angajatorului cedent cu privire la salariații săi vor fi transferate noului angajator (cesionar);

– în al doilea rând, transferul nu poate constitui un motiv de concediere a salariaților, nici de către

angajatorul cedent, nici de către cel cesionar... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Directiva nr. 2001/23/CE a fost transpusă de Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora (publicată în M. Of. nr. 276 din 28 martie 2006).

Textul din Cod nu prevede o definiție a termenului de „transfer” având în vedere că, la momentul redactării sale, la nivel european era în vigoare Directiva 77/187 CEE din 14 februarie 1977 privind apropierea statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, act care nici el nu cuprindea definiția acestui termen (acesta fiind și motivul

pentru care la nivelul Curții de Justiție a Uniunii Europene există o bogată jurisprudență în materie). Codul muncii se limitează doar la a creiona tabloul general în materie, prevăzând următoarele elemente: (i) salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii; (ii) drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului; (iii) transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent sau de către cesionar; (iv) cesionarul și cedentul au obligația de a informa și consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora a transpus integral în legislația românească Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

Scopul principal al acestor reglementări are în vedere crearea condițiilor de protecție a drepturilor salariaților în cazul transferului⁶⁷⁴ întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator, ca rezultat al cesiunii sau fuziunii.

Potrivit Legii nr. 67/2006, are calitatea de cedent „persoana care își pierde calitatea de angajator față de salariații întreprinderii, ai unității sau ai unor părți ale acestora”, iar calitatea de cesionar o are „persoana care dobândește calitatea de angajator față de salariații întreprinderii, ai unității sau ai unor părți ale acestora”. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Editia a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 174

Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

1.

Art. 174 din Codul muncii, republicat prevede doar dispoziții de principiu, și anume obligația cedentului și a cesionarului de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

Dispozițiile Directivei 2001/23/CE au fost transpuse în ordinea internă prin art. 12 alin. (1) din Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora¹¹⁵, conform căruia cedentul și cesionarul vor informa în scris reprezentanții salariaților proprii sau, în cazul în care aceștia nu sunt constituiți ori desemnați, pe salariații proprii, cu privire la:

- data transferului sau data propusă pentru transfer;
- motivele transferului;
- consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați; [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

O altă componentă importantă a Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora este cea privind consultarea și informarea reprezentanților salariaților cu privire la data transferului sau data propusă pentru transfer; motivele transferului; consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați; măsurile preconizate cu privire la salariați; condițiile de muncă și de încadrare în muncă.

Această informare se adresează reprezentanților salariaților sau, dacă nu există reprezentanți desemnați, salariaților cedentului și se realizează, în scris, cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului, indiferent dacă deciziile rezultate din transfer sunt luate de cesionar sau de o întreprindere care exercită controlul asupra acestuia.

Dispozițiile Legii nr. 67/2006 se completează cu dispozițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților³²¹. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Obligația de informare și de consultare la care se referă textul poate fi circumscrisă obligației generale a angajatorului de a informa generic salariații asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă, astfel cum această obligație rezultă din art. 40 alin. (2) lit. a), cât și obligației speciale a angajatorului de a se consulta cu sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze interesele salariaților [art. 40 alin. (2) lit. e)].

De asemenea, trebuie avute în vedere Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare al angajaților, precum și art. 12 din Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Directiva nr. 2001/23/CE a fost transpusă de Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora (publicată în M. Of. nr. 276 din 28 martie 2006).

Textul din Cod nu prevede o definiție a termenului de „transfer” având în vedere că, la momentul redactării sale, la nivel european era în vigoare Directiva 77/187 CEE din 14 februarie 1977 privind apropierea statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, act care nici el nu cuprindea definiția acestui termen (acesta fiind și motivul pentru care la nivelul Curții de Justiție a Uniunii Europene există o bogată jurisprudență în materie).

Codul muncii se limitează doar la a creiona tabloul general în materie, prevăzând următoarele elemente: (i) salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii; (ii) drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului; (iii) transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent sau de către cesionar; (iv) cesionarul și cedentul au obligația de a informa și consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

O altă componentă importantă a Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora este cea privind consultarea și informarea reprezentanților salariaților cu privire la data transferului sau data propusă pentru transfer; motivele transferului; consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați; măsurile preconizate cu privire la salariați; condițiile de muncă și de încadrare în muncă.

Această informare se adresează reprezentanților salariaților sau, dacă nu există reprezentanți desemnați, salariaților cedentului și se realizează, în scris, cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului, indiferent dacă deciziile rezultate din transfer sunt luate de cesionar sau de o întreprindere care exercită controlul asupra acestuia.

Dispozițiile Legii nr. 67/2006 se completează cu dispozițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților⁶⁷⁷, precum și cele referitoare la protejarea datelor cu caracter personal⁶⁷⁸. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **TITLUL V: Sănătatea și securitatea în muncă**

☐ **CAPITOLUL I: Reguli generale**

☐ **Art. 175**

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(3) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

(4) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

CEDO

1.

Cauza viza suma cauțiunii necesare pentru a permite eliberarea condiționată a reclamantului, căpitan al unei nave care a deversat în Oceanul Atlantic 70 000 tone de petrol pe care le transporta. Ca urmare a acestei catastrofe, o anchetă penală fusese deschisă și reclamantul fusese arestat provizoriu cu posibilitate de eliberare cu condiția plății unei cauțiuni de 3 milioane de euro.

Neîncălcarea art. 5 § 3 (dreptul la libertate și la siguranță). Curtea a apreciat că suma cauțiunii fixate pentru eliberarea căpitanului nu este excesivă: ținând cont de natura excepțională a cauzei și de considerabila catastrofă de mediu cauzată de nava sa, catastrofă rar egalată, nu era surprinzător că autoritățile judiciare au urcat suma cauțiunii la un nivel corespunzător nivelului de responsabilitate angajat, ca să se asigure că responsabilii nu sunt tentați să se sustragă justiției; mai mult, chiar faptul că cauțiunea a fost vărsată de asiguratorul armatorului navei părea să confirme că tribunalele spaniole, menționând „mediul profesional” al reclamantului, avuseseră dreptate să concluzioneze – implicit – că există o relație între d-l Mangouras și persoanele care trebuia să asigure securitatea. Ea a concluzionat că judecătorii spanioli au ținut suficient cont de situația personală a reclamantului, mai ales de calitatea sa de angajat al armatorului, de relația sa profesională cu cei care trebuia să asigure securitatea, de naționalitatea sa și de locul său de reședință permanent, ca și de absența sa de legături cu Spania și de vârsta sa. (*Cauza Mangouras c. Espagne, cererea nr. 12050/04*, www.echr.coe.int)... [citește mai departe \(1-13\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Angajatorul are dreptul de a organiza funcționarea unității și de a stabili atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat. Exercitarea acestor drepturi trebuie să aibă loc în condițiile legii, astfel încât să se asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

Principalul act normativ care instituie măsuri în acest domeniu este Legea nr. 319/2006³²² a sănătății și securității în muncă, prin care se stabilesc principiile generale care stau la baza prevenirii riscurilor profesionale, ale protecției sănătății și securității lucrătorilor, eliminării factorilor de risc și accidentare, precum și cele referitoare la informarea, consultarea, instruirea salariaților și a reprezentanților lor.

Înainte de începerea oricărei activități ce urmează a se desfășura la sediul social, la sediile secundare sau în afara acestora, angajatorul are obligația de a lua toate măsurile de securitate și sănătate în muncă a salariaților. Prin aceste măsuri, angajatorul își asumă toate responsabilitățile³²³ privind legalitatea desfășurării activității din punct de vedere al securității și sănătății în muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Una din cele mai importante obligații ale angajatorului privește asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă, deci referitor nu numai la prestarea propriu-zisă a activității profesionale, dar și a celorlalte conexe, auxiliare, de pregătire a proceselor tehnologice, de aprovizionare cu materii prime, materiale, de participare la alte acțiuni organizate de angajator etc.

Obligația menționată subzistă și atunci când el încredințează (pe bază de contract) altor persoane, agenți, organisme, societăți etc., luarea măsurilor de asigurare a securității și sănătății salariaților din unitatea sa. Responsabilitatea sa nu este diminuată, restrânsă sau înlăturată de obligațiile legale ale salariaților. Cu alte cuvinte, el nu s-ar putea apăra invocând că aceștia nu și-au respectat obligațiile instituite de lege în sarcina lor.

Costurile privind securitatea și sănătatea în muncă sunt suportate exclusiv de angajator, salariații neavând nicio obligație în acest sens... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

de a asigura securitatea și sănătatea în toate aspectele legate de muncă în raport cu salariații, în realitate legea specială extinde sfera acestor obligații cu privire la alte persoane, inclusiv studenții, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicii și alți participanți la procesul de muncă, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice – persoane denumite generic lucrători [art. 5 lit. a) coroborat cu art. 6 din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă – publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006].

2.

Răspunderea angajatorului în materia sănătății și securității în muncă nu poate fi atenuată și/sau înlăturată prin angajarea unor persoane sau servicii externe în acest domeniu și nici în cazul în care salariații nu își îndeplinesc obligațiile care le revin în acest domeniu. De altfel acest text justifică și concluzia că nu este

posibil ca prin contractul individual de muncă sau prin acte adiționale la acesta și nici prin contractul colectiv de muncă să se stabilească limitări sau atenuări ale răspunderii angajatorului. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Angajatorul are dreptul de a organiza funcționarea unității și de a stabili atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat. Exercițarea acestor drepturi trebuie să aibă loc în condițiile legii, astfel încât să se asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

Principalul act normativ care instituie măsuri în acest domeniu este Legea nr. 319/2006⁶⁷⁹ a sănătății și securității în muncă, prin care se stabilesc principiile generale care stau la baza prevenirii riscurilor profesionale, ale protecției sănătății și securității lucrătorilor, eliminării factorilor de risc și accidentare, precum și cele referitoare la informarea, consultarea, instruirea salariaților și a reprezentanților lor. Înainte de începerea oricărei activități ce urmează a se desfășura la sediul social, la sediile secundare sau în afara acestora, angajatorul are obligația de a lua toate măsurile de securitate și sănătate în muncă a salariaților. Prin aceste măsuri, angajatorul își asumă toate responsabilitățile⁶⁸⁰ privind legalitatea desfășurării activității din punct de vedere al securității și sănătății în muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**Art. 176**

(1) Dispozițiile prezentului titlu se completează cu dispozițiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum și cu normele și normativele de protecție a muncii.

▣**(2)** Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

1.

Hotărâre prealabilă. ÎCCJ - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept:

Prin decizia nr. 13/2015, M. Of. nr. 518 din 13 iulie 2015, a respins ca inadmisibilă, sesizarea formulată de Curtea de Apel Cluj - Secția I civilă privind pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea modului de interpretare și aplicare a prevederilor H. G. nr. 1.025/2003, cu modificările și completările ulterioare, privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, prin stabilirea dacă este admisibilă constatarea, pe cale judiciară, a prestării muncii în condiții speciale în cazul în care la nivelul angajatorului s-a efectuat procedura prealabilă conform prevederilor H. G. nr. 1.025/2003, cu modificările și completările ulterioare, însă aceasta nu a vizat meseria/funcția exercitată de reclamant.

2. [... citește mai departe \(1-12\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Această reglementare este inutilă, având în vedere dispozițiile tranzitorii și finale ale Codului muncii, care stabilesc că reglementările acestui act normativ se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii.

Este firească reglementarea separată în diverse acte normative speciale a măsurilor privind securitatea și sănătatea în muncă a salariaților, deoarece acest domeniu este unul vast și complex, fapt care ar conduce la o „suprareglementare” a Codului muncii, precum și la o dificultate în realizarea modificărilor și completărilor impuse de evoluția economico-socială și tehnologică.

Așa cum am arătat și în cuprinsul comentariului articolului precedent, Legea nr. 319/2006 creează cadrul general în materia sănătății și securității în muncă și are ca scop „*instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătorilor.*”

Completarea cadrului general stabilit de Legea nr. 319/2006 este realizată de: [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În aplicarea acestui text au fost adoptate Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă⁴⁰⁶, precum și

Normele metodologice de aplicare a acestei legi, aprobate prin H.G. nr. 1425/2006⁴⁰⁷.

De asemenea, au fost adoptate mai multe hotărâri ale Guvernului, de exemplu:

– H.G. nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale⁴⁰⁸;

– H.G. nr. 115/2004 privind stabilirea cerințelor esențiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecție și a condițiilor pentru introducerea lor pe piață⁴⁰⁹;

– H.G. nr. 1875/2005 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor față de riscurile datorate expunerii la azbest⁴¹⁰;

– H.G. nr. 1876/2005 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de vibrații⁴¹¹, [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Prevederile acestui articol sunt clare. În fond, se precizează, în esență, că, față de reglementările legale se aplică și clauzele contractelor colective de muncă.

2.

Reglementările speciale în materia sănătății și securității în muncă includ legi (dintre care exemplificăm:

Legea nr. 126/1995 privind regimul materiilor explozive – republicată a doua oară în M. Of. nr. 177 din 12 martie 2014; Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de munca și boli profesionale – republicată în M. Of. nr. 251 din 8 aprilie 2014; Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă – publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006; Legea nr. 349/2007 privind reorganizarea cadrului instituțional în domeniul managementului substanțelor chimice – publicată în M. Of. nr. 840 din 7 decembrie 2007); ordonanțe de urgență ale Guvernului (dintre care exemplificăm: O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă – publicată în M. Of. nr. 304 din 4 iulie 2000; O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă – publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003;), un număr de peste 30 de hotărâri de Guvern (dintre care exemplificăm: H.G. nr. 1022/2002 privind regimul produselor și serviciilor care pot pune în pericol viața, securitatea muncii și protecția mediului – publicată în M. Of. nr. 711 din 30 septembrie 2002; H.G. nr. 1875/2005 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor față de riscurile datorate expunerii la azbest – publicată în M. Of. nr. 64 din 24 ianuarie 2006; H.G. nr. 1876/2005 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de vibrații – publicată în M. Of. nr. 81 din 30 ianuarie 2006; H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare – publicată în M. Of. nr. 710 din 18 august 2006; H.G. nr. 1049/2006 privind cerințele minime pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață sau subteran – publicată în M. Of. nr. 727 din 25 august 2006; H. G. nr. 1092/2006 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici în muncă – publicată în M. Of. nr. 762 din 7 septembrie 2006; H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (publicată în M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007); H.G. nr. 520/2016 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de câmpuri electromagnetice – publicată în M. Of. nr. 576 din 28 iulie 2016; H.G. nr. 197/2016 privind stabilirea condițiilor de punere la dispoziție pe piață și controlul explozivilor de uz civil – publicată în M. Of. nr. 250 din 5 aprilie 2016) și numeroase ordine ale miniștrilor de resort. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Această reglementare este inutilă, având în vedere dispozițiile tranzitorii și finale ale Codului muncii, care stabilesc că reglementările acestui act normativ se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii.

Este firească reglementarea separată în diverse acte normative speciale a măsurilor privind securitatea și sănătatea în muncă a salariaților, deoarece acest domeniu este unul vast și complex, fapt care ar conduce la o „suprareglementare” a Codului muncii, precum și la o dificultate în realizarea modificărilor și completărilor impuse de evoluția economico-socială și tehnologică.

Așa cum am arătat și în cuprinsul comentariului articolului precedent, Legea nr. 319/2006 creează cadrul general în materia sănătății și securității în muncă și are ca scop „*instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătorilor.*”

Completarea cadrului general stabilit de Legea nr. 319/2006 este realizată de: [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 177

(1)În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2)La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a)** evitarea riscurilor;
- b)** evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c)** combaterea riscurilor la sursă;
- d)** adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e)** luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f)** înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g)** planificarea prevenirii;
- h)** adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i)** aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

1.

Potrivit dispozițiilor art. 173 Codul muncii [devenit art. 177 după republicare], în cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale. (*C. Ap. Iași, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 611/2008, www.costelgilca.ro*)

2.

Conform legii angajatorul are obligații suplimentare privind asigurarea unor costume corespunzătoare desfășurării spectacolelor și prevenirea apariției situațiilor în care aceștia să poarte vestimentație veche de 30-40 ani, ce prezintă pericol de contaminare, fără a aștepta ca salariații să semnaleze mai întâi aceste neajunsuri. (*C. Ap. Iași, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 611/2008, www.costelgilca.ro*)

3.

În ceea ce ne privește considerăm inutilă reglementarea cu titlu de principiu a sănătății și securității muncii pentru ca apoi acestea să fie dezvoltate, astfel cum precizam și anterior, în alte acte normative disparate. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dispozițiile acestui articol sunt reluate și completate de Legea nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, stabilind că angajatorul are obligația să ia și să adapteze măsuri necesare pentru:

„a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea și instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.”

Măsurile de sănătate și securitate în muncă luate de către angajator trebuie să aibă în vedere, în principal, prevenirea incidentelor și accidentelor de muncă, sens în care trebuie respectate următoarele principii legale:

„a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 177 reglementează măsurile necesare ce trebuie luate de angajator pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv:

- prevenirea riscurilor profesionale;
- informarea și pregătirea salariaților;
- organizarea protecției muncii și asigurarea mijloacelor necesare acestora.

În privința riscurilor, sunt prevăzute trei categorii de acțiuni de luat gradual: evitarea acestora, evaluarea celor ce nu pot fi evitate; combaterea lor la sursă.

Informarea și pregătirea salariaților presupun:

- aducerea la cunoștință a instrucțiunilor necesare;
- adaptarea muncii în considerarea persoanei salariatului, începând cu proiectarea locurilor de muncă și continuând cu alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în scopul atenuării muncii monotone și repetitive, precum și al reducerii efectelor acestora asupra sănătății.

Referitor la organizarea protecției muncii și asigurarea mijloacelor necesare acestora, angajatorul urmează să aibă în vedere celelalte principii generale de prevenire enunțate de textul în discuție: [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru: asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor; prevenirea riscurilor profesionale; informarea și instruirea lucrătorilor; asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă; să urmărească îmbunătățirea situațiilor existente; să aplice următoarele principii generale de prevenire: evitarea riscurilor; evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate; combaterea riscurilor la sursă; adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății; adaptarea la progresul tehnic; înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos; dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă; adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală; furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor. În plus angajatorul are obligația: să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă; ulterior evaluării riscurilor și dacă este necesar, prin măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate, să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice; să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini; să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă; să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Dispozițiile acestui articol sunt reluate și completate de Legea nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, stabilind că angajatorul are obligația să ia și să adapteze măsuri necesare pentru:

„a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea și instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.”

Măsurile de sănătate și securitate în muncă luate de către angajator trebuie să aibă în vedere, în principal, prevenirea incidentelor și accidentelor de muncă, sens în care trebuie respectate următoarele principii legale:

„a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății; [... citește mai departe \(-\)](#)

Art. 178

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.

(3) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

1.

Primul alineat al acestui articol este practic o continuare a primului alineat al art. 175 alin. (1) din Codul muncii care stabilește ca principiu obligația angajatorului de a asigura sănătatea și securitatea în muncă. Astfel, art. 175 alin. (1) din Codul muncii prevede că „angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă”, iar art. 178 alin. (1) prevede că „angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă”, stabilindu-se că angajatorului revine și obligația asigurării sănătății și securității la locul de muncă.

În ceea ce privește al doilea alineat al acestui articol, acesta se referă la includerea în regulamentul intern a regulilor specifice unității, la aplicarea concretă a normelor de sănătate și securitatea muncii la specificul activității unității și nu la elaborarea unor noi norme. Sănătatea și securitatea în muncă fiind de ordine publică sunt reglementate prin acte normative de la care angajatorul nu poate să deroge, însă are obligația să le individualizeze în raport cu specificul activității. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe lângă asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă (așa cum este reglementată obligația la art. 175 din Codul muncii), este firesc ca angajatorul să răspundă de modul în care a organizat și implementat activitățile de sănătate și securitate în muncă³²⁷.

Deoarece modul de organizare a activității, echipamentele și utilajele folosite sunt diferite de la un angajator la altul, este obligatoriu ca în regulamentul intern al fiecărui angajator să fie prevăzute reguli privind securitatea și sănătatea în muncă. Pe lângă regulile generale, de la care nu se poate deroga, prin regulamentul intern angajatorul are obligația de a adopta și reguli specifice și/sau proceduri proprii activității desfășurate, fără ca prin adoptarea acestora să se încalce măsurile avute în vedere de regulile și principiile generale stabilite de legislația specifică sănătății și securității în muncă.

Elaborarea măsurilor de sănătate și securitate în muncă se va realiza în urma consultării cu reprezentanții salariaților sau, după caz, cu sindicatul și, în cazul în care angajatorul are încadrați cel puțin 50 de salariați, se va consulta și Comitetul de securitate și sănătate în muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În alin. (1) este reiterată răspunderea angajatorului în ceea ce privește organizarea activității de securitate și sănătate în muncă.

În privința regulamentului intern, art. 178 trebuie coroborat cu dispozițiile art. 242, care reglementează conținutul aceluiași regulament, în primul rând situându-se *regulile privind protecția, igiena și securitatea în muncă*.

Desigur că aceste reguli rezultă din dispozițiile legale în materie, aplicate la specificul unității, din prevederile contractelor colective de muncă.

Legea prevede o dublă consultare realizată de angajator cu ocazia elaborării măsurilor de securitate și sănătate în muncă:

- cu sindicatul, sau, după caz, cu reprezentanții salariaților (în acest sens este și art. 241 C. m.);
- cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă, reglementat de art. 183-185 C. m. și de Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, aprobate prin H.G. nr. 1425/2006.

De precizat este că măsurile de securitate și sănătate în muncă sunt stabilite de angajator nu doar prin regulament intern, ci și prin instrucțiuni proprii. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru: asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor; prevenirea riscurilor profesionale; informarea și instruirea

lucrătorilor; asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă; să urmărească îmbunătățirea situațiilor existente; să aplice următoarele principii generale de prevenire: evitarea riscurilor; evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate; combaterea riscurilor la sursă; adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății; adaptarea la progresul tehnic; înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos; dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă; adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală; furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor. În plus angajatorul are obligația: să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă; ulterior evaluării riscurilor și dacă este necesar, prin măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate, să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice; să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini; să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă; să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pe lângă asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă (așa cum este reglementată obligația la art. 175 din Codul muncii), este firesc ca angajatorul să răspundă de modul în care a organizat⁶⁸⁴ și implementat activitățile de sănătate și securitate în muncă⁶⁸⁵.

Din definiția legală a accidentului de muncă, pentru ca un incident să fie calificat ca fiind accident de muncă, trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții: să existe o vătămare violentă, fizică sau psihică, a organismului salariatului, vătămarea să aibă loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, să provoace incapacitatea temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate sau deces. În caz de producere a unui accident de muncă, poate fi angajată răspunderea civilă, disciplinară, administrativă și/sau penală a persoanelor din conducerea societății angajatoare și/sau a persoanelor responsabile de luarea și respectarea măsurilor de sănătate și securitate în muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 179

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

1.

Și acest articol apare inutil în economia generală a legislației de dreptul muncii, deoarece prin Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată este reglementat întregul sistem de asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Din moment ce legiuitorul reglementează sistemul asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale printr-un act normativ de aceeași putere ca și Legea nr. 53/2003, dispoziția din Codul muncii apare ca fiind inutilă.

Conform art. 1 din Legea nr. 346/2002 „asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale reprezintă o asigurare de persoane, face parte din sistemul de asigurări sociale, este garantată de stat și cuprinde raporturi specifice prin care se asigură protecția socială a salariaților împotriva diminuării sau pierderii capacității de muncă și decesului acestora ca urmare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale”. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Domeniul asigurării salariaților pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale este dezvoltat prin Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată. Potrivit acestei legi, „asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale reprezintă o asigurare de

persoane, face parte din sistemul de asigurări sociale, este garantată de stat și cuprinde raporturi specifice prin care se asigură protecția socială a salariaților împotriva diminuării sau pierderii capacității de muncă și decesului acestora ca urmare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.”

Casa Națională de Pensii Publice are calitatea de asigurător și va prelua răspunderea civilă în vederea acoperirii de cheltuieli care au în vedere:

- reabilitarea medicală și recuperarea capacității de muncă;
- reabilitarea și reconversia profesională;
- indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă;
- indemnizația pentru trecerea temporară în alt loc de muncă și indemnizația pentru reducerea timpului de muncă; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

E vorba de Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale⁴³⁴.

Prin intermediul său se garantează un ansamblu de servicii și prestații în beneficiul persoanelor asigurate în vederea:

- a) promovării sănătății și securității în muncă și prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- b) diminuării și compensării consecințelor accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Asigurarea pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale este reglementată de Legea nr. 346/2002 (republicată în M. Of. nr. 251 din 8 aprilie 2014). Este vorba despre o asigurare de persoane care face parte din sistemul de asigurări sociale, este garantată de stat și cuprinde raporturi specifice prin care se asigură protecția socială a salariaților împotriva diminuării sau pierderii capacității de muncă și decesului acestora ca urmare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale. Asigurarea garantează un ansamblu de servicii și prestații în beneficiul persoanelor asigurate, în vederea promovării sănătății și a securității în muncă și prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, dar și a diminuării și compensării consecințelor accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale (art. 2 din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale).

Principiile ce stau la baza asigurării sunt următoarele: asigurarea este obligatorie pentru toți cei ce utilizează forță de muncă angajată cu contract individual de muncă; riscul profesional este asumat de cei ce beneficiază de rezultatul muncii prestate; constituirea resurselor de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale din contribuții diferențiate în funcție de risc, suportate de angajatori sau de persoanele fizice care încheie asigurare; creșterea rolului activității de prevenire în vederea reducerii numărului accidentelor de muncă și al bolilor profesionale; solidaritatea socială, prin care participanții la sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale își asumă reciproc obligații și beneficiază de drepturi pentru prevenirea, diminuarea sau eliminarea riscurilor prevăzute de lege; asigurarea unui tratament nediscriminatoriu pentru beneficiarii drepturilor prevăzute de lege; asigurarea transparenței în utilizarea fondurilor; repartizarea fondurilor în conformitate cu obligațiile ce revin sistemului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale (art. 3 din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale). [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Domeniul asigurării salariaților pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale este dezvoltat prin Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată.

Potrivit acestei legi, *„asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale reprezintă o asigurare de persoane, face parte din sistemul de asigurări sociale, este garantată de stat și cuprinde raporturi specifice prin care se asigură protecția socială a salariaților împotriva diminuării sau pierderii capacității de muncă și decesului acestora ca urmare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.”*

Casa Națională de Pensii Publice are calitatea de asigurător și va prelua răspunderea civilă în vederea acoperirii de cheltuieli care au în vedere:

- reabilitarea medicală și recuperarea capacității de muncă;
- reabilitarea și reconversia profesională;
- indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă;
- indemnizația pentru trecerea temporară în alt loc de muncă și indemnizația pentru reducerea timpului de muncă; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■Art. 180

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

1.

Secțiunea 7 „Instruirea lucrătorilor”, din Capitolul II al Legii nr. 319/2006 și Capitolul V (art. 74-100) „Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă” din H.G. nr. 1425/2006 reglementează în detaliu modalitatea de instruire a salariaților cu privire la sănătatea și securitatea în muncă, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 reglementează în detaliu modalitatea de instruire a salariaților cu privire la sănătatea și securitatea în muncă.

Deși Codul muncii vizează numai obligațiile angajatorului, Legea nr. 319/2006 precum și normele metodologice de aplicare reglementează și obligațiile care revin salariatului.

Angajatorul are obligații legale pe care trebuie să le îndeplinească, iar în măsura în care și-a îndeplinit aceste obligații și cu toate acestea a intervenit un accident de muncă, angajatorul este exonerat de răspundere. [...](#)

[citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Reglementată amplu prin Legea nr. 319/2006, instruirea salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă are în vedere oferirea de către angajator de informații și instrucțiuni de lucru specifice³²⁸ locului de muncă sau postului ocupat de către salariat³²⁹.

Angajatorul are obligația de instruire a salariatului la:

- a) angajare;
- b) schimbarea locului de muncă sau la transfer;
- c) introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- d) introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) executarea unor lucrări speciale.

După efectuarea instruirii, fiecare salariat are obligația de a-și desfășura activitatea „în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.” [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul instituie obligația angajatorului cu privire la instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

Este vorba de instruirea la angajare, dar și cea ulterioară, realizată pe parcursul executării contractului individual de muncă. Modalitățile specifice de desfășurare a instruirii periodice se stabilesc, nu unilateral de angajator, ci de comun acord, atât cu comitetul de securitate și sănătate în muncă, cât și cu sindicatul sau, în lipsa acestuia, cu reprezentanții salariaților.

Instruirea este obligatorie în următoarele situații:

- la angajare;
- la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii;
- la reluarea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni (de exemplu, după încetarea cauzei de suspendare a contractului individual de muncă);
- când intervin modificări ale legislației în domeniu.

Dispozițiile art. 180 se completează cu cele ale Legii nr. 319/2006 și, în special, cu cele ale Normelor metodologice de aplicare a acestei legi, aprobate prin H.G. nr. 1425/2006, care, printre altele, prevăd că instruirea este obligatorie și cu ocazia: [... citește mai departe \(-\)](#)

1.

Angajatorul are îndatorirea de a lua măsurile necesare pentru informarea și instruirea lucrătorilor [art. 7 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă]. El este obligat să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe [art. 13 lit. f) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă].

la angajare; la schimbarea locului de muncă sau la transfer; la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent; la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru; la executarea unor lucrări speciale.

Această instruire trebuie să fie adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri, trebuie efectuată periodic și ori de câte ori este necesar. Instruirea are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de securitate și sănătate în muncă (art. 75 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006).[... citește mai departe \(1-10\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Reglementată amplu prin Legea nr. 319/2006, instruirea salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă are în vedere oferirea de către angajator de informații și instrucțiuni de lucru specifice⁶⁸⁶ locului de muncă sau postului ocupat de către salariat⁶⁸⁷.

Angajatorul are obligația de instruire a salariatului la:

- a) angajare;
- b) schimbarea locului de muncă sau la transfer;
- c) introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- d) introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) executarea unor lucrări speciale.

După efectuarea instruirii, fiecare salariat are obligația de a-și desfășura activitatea „în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.”[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 181

(1)Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2)Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3)Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

1.

În aplicarea principiului răspunderii angajatorului pentru accidente de muncă și bolile profesionale, angajatorul trebuie să organizeze locurile de muncă, de asemenea să organizeze controlul procesului tehnologic, precum și asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe lângă instruirea salariaților, angajatorul are obligația de a lua toate măsurile în vederea asigurării contra

oricăror accidente a locului de muncă³³⁰ în care urmează să își desfășoare activitatea salariații, precum și să organizeze la nivelul unității controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii.

În temeiul răspunderii civile, în cazul încălcării măsurilor de sănătate și securitate în muncă, angajatorul va răspunde pentru orice prejudicii suferite de către salariați sau de către orice altă terță persoană, fizică sau juridică, care a fost vătămată.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul instituie obligații ale angajatorului menite să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

Preocupările sale în acest domeniu încep cu organizarea locurilor de muncă într-o modalitate în care să fie evitate accidentele de muncă și bolile profesionale.

El trebuie, totodată, nu doar să procure materialele, utilajele și substanțele folosite în procesul muncii, ci și să controleze permanent starea lor, adică să nu prezinte deficiențe, să fie de calitate, să nu prejudicieze sănătatea și securitatea salariaților.

Textul analizat instituie răspunderea angajatorului pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Angajatorul are obligația de a garanta securitatea și sănătatea salariaților prin organizarea locurilor de muncă și controlul materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, și tot lui îi revine, în mod logic, răspunderea pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor și de prevenire a incendiilor și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Angajatorii au obligația să obțină autorizația de funcționare din punct de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități [art. 13 lit. c) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă și art. 3 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006].

Nu se autorizează: persoanele juridice pentru care autorizarea funcționării, inclusiv din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, se efectuează în temeiul Legii nr. 359/2004 privind simplificarea formalităților la înregistrarea în registrul comerțului a persoanelor fizice, asociațiilor familiale și persoanelor juridice, înregistrarea fiscală a acestora, precum și la autorizarea funcționării persoanelor juridice (publicată în M. Of. nr. 839 din 13 septembrie 2004); persoanele fizice autorizate să desfășoare activități economice, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale pentru care procedura de înregistrare în registrul comerțului și de autorizare a funcționării este reglementată de O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale (publicată în M. Of. nr. 328 din 25 aprilie 2008).... [citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pe lângă instruirea salariaților, angajatorul are obligația de a lua toate măsurile în vederea asigurării contra oricăror accidente a locului de muncă⁶⁸⁸ în care urmează să își desfășoare activitatea salariații, precum și să organizeze la nivelul unității controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii.

În temeiul răspunderii civile, în cazul încălcării măsurilor de sănătate și securitate în muncă, angajatorul va răspunde pentru orice prejudicii suferite de către salariați sau de către orice altă terță persoană, fizică sau juridică, care a fost vătămată.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**Art. 182**

(1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi

periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

1.

Art. 47 din Legea nr. 319/2006 stabilește care sunt atribuțiile inspecției muncii în domeniul sănătății și securității în muncă.

Astfel, conform primului alineat al art. 47 din Legea nr. 319/2006 Inspecția Muncii reprezintă autoritatea competentă în ceea ce privește controlul aplicării legislației referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, care controlează modul în care se aplică legislația națională din domeniul securității și sănătății în muncă la toate persoanele fizice și juridice din sectoarele de activitate atât publice, cât și private.

Inspecția muncii are, în principal, următoarele atribuții:

- a) controlează realizarea programelor de prevenire a riscurilor profesionale;
- b) solicită măsurători și determinări, examinează probe de produse și de materiale în unități și în afara acestora, pentru clarificarea unor evenimente sau situații de pericol;
- c) dispune sistarea activității sau scoaterea din funcțiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav și iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională și sesizează, după caz, organele de urmărire penală; [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe lângă competențele prevăzute de acest articol, Legea nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, precum și Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și funcționarea Inspecției Muncii, republicată, stabilesc o serie de competențe ale Inspecției Muncii în domeniul sănătății și securității în muncă, care, în fapt, reprezintă mijloace de verificare și control a modului de desfășurare a activității angajatorului. Astfel, în domeniul securității, sănătății în muncă și al supravegherii pieței, Inspectoratul de Muncă:

- solicită măsurători și determinări, examinează probe de produse și de materiale în unități și în afara acestora, pentru clarificarea unor evenimente sau situații de pericol;
- dispune sistarea activității sau scoaterea din funcțiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav și iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională și sesizează, după caz, organele de urmărire penală;
- autorizează din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă funcționarea persoanelor fizice și juridice și retrage sau poate propune retragerea autorizării, în condițiile legii; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 182 instituie controlul asigurării securității și sănătății în muncă, exercitat de Inspecția Muncii, în ceea ce privește produsele, substanțele și preparatele periculoase prezente (sau cu care se lucrează) la locurile de muncă.

Două măsuri esențiale sunt prevăzute:

- analiza și expertiza unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, dispuse de inspectorul de muncă;
- limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării substanțelor și preparatelor periculoase.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Inspecția Muncii este instituția abilitată la care face referire textul, deoarece potrivit art. 47 din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă această Inspecție reprezintă autoritatea competentă în ceea ce privește controlul aplicării legislației referitoare la securitatea și sănătatea în muncă. Ea controlează modul în care se aplică legislația națională din domeniul securității și sănătății în muncă la toate persoanele fizice și juridice din toate sectoarele de activitate, atât publice, cât și private (cu excepția Ministerului Apărării Naționale, structurilor militare și structurilor în care își desfășoară activitatea funcționari publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, Administrația Națională a Penitenciarelor din cadrul Ministerului Justiției, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Informații Externe, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Telecomunicații Speciale, precum și Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare și instituțiile din subordinea acestora), și are, în principal, următoarele atribuții: controlează realizarea programelor de prevenire a riscurilor profesionale; solicită măsurători și determinări, examinează probe de produse și de materiale în unități și în afara acestora, pentru clarificarea unor evenimente sau situații de pericol; dispune sistarea activității sau scoaterea din funcțiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav și iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională și sesizează, după caz, organele de urmărire penală; cercetează evenimentele conform competențelor, avizează cercetarea, stabilește sau confirmă caracterul accidentelor; coordonează, în colaborare cu Institutul Național de Statistică și cu celelalte instituții implicate, după caz, sistemul de raportare și evidență a

accidentelor de muncă și a incidentelor, iar, în colaborare cu Ministerul Sănătății, sistemul de raportare a bolilor profesionale sau legate de profesie; analizează activitatea serviciilor externe de prevenire și protecție sănătății și securitatea lucrătorilor și propune retragerea abilitării, după caz; raportează Ministerului Muncii și Justiției Sociale situațiile deosebite care necesită îmbunătățirea reglementărilor din domeniul securității și sănătății în muncă; furnizează informații celor interesați despre cele mai eficace mijloace de respectare a legislației din domeniul securității și sănătății în muncă. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pe lângă competențele prevăzute de acest articol, Legea nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, precum și Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și funcționarea Inspecției Muncii, republicată, stabilesc o serie de competențe ale Inspecției Muncii în domeniul sănătății și securității în muncă, care, în fapt, prezintă mijloace de verificare și control a modului de desfășurare a activității angajatorului. Astfel, în domeniul securității, sănătății în muncă și al supravegherii pieței, Inspectoratul de Muncă:

- solicită măsurători și determinări, examinează probe de produse și de materiale în unități și în afara acestora, pentru clarificarea unor evenimente sau situații de pericol;
- dispune sistarea activității sau scoaterea din funcțiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav și iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională și sesizează, după caz, organele de urmărire penală;
- autorizează din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă funcționarea persoanelor fizice și juridice și retrage sau poate propune retragerea autorizării, în condițiile legii; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ **CAPITOLUL II: Comitetul de securitate și sănătate în muncă**

■ **Art. 183**

(1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat și cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

1.

Reprezentanții lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în muncă vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani. În cazul în care unul sau mai mulți reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor se retrag din comitetul de securitate și sănătate în muncă, aceștia vor fi înlocuiți imediat prin alți reprezentanți aleși. (A. AthanasIU, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 94)

2.

Modalitatea de desemnare a reprezentanților lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în muncă se stabilește prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare și funcționare. (A. AthanasIU, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 94)

3.

Angajatorii din orice domeniu de activitate, atât din sectorul public, cât și din sectorul privat, sunt obligați să respecte reglementările în vigoare privind supravegherea sănătății lucrătorilor. (A. AthanasIU, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 97) [... citește mai departe \(1-5\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Din coroborarea acestui articol cu articolul următor, reiese necesitatea constituirii comitetului de securitate și sănătate în muncă la nivelul angajatorilor care au peste 50 de salariați sau la care se desfășoară activități în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, și nu la nivelul fiecărui angajator. Constituirea acestui comitet este necesară atât în sectorul public, cât și în sectorul privat.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din următorii membri:

- angajator sau reprezentantul său legal;
- reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă;
- reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor;
- medicul de medicină a muncii.

Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicina muncii stabilește că din comitetul de securitate și sănătate în muncă face parte, ca membru de drept, și medicul de medicina muncii

În situațiile în care starea de sănătate a angajatului impune schimbarea locului de muncă, a felului muncii ori adoptarea unor alte soluții. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Două idei se desprind din dispozițiile citate:

Prima: scopul constituirii Comitetului de securitate și sănătate în muncă constă în asigurarea implicării salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul respectiv.

A doua: Comitetul menționat se constituie în cadrul tuturor categoriilor de angajatori – persoane juridice, din sectorul public, privat și cooperatist, inclusiv cu capital străin.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Deși la art. 183 se prevede clar, expres, faptul că la nivelul „fiecăru” angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, în realitate constituirea acestuia nu este obligatorie pentru toți angajatorii, cum de altfel stabilește articolul următor, art. 184. Obligația constituirii acestui comitet incumbă angajatorilor persoane juridice (unități), inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României și care au un număr de cel puțin 50 de lucrători.

Inspectorul de muncă poate impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă și în unitățile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcție de natura activității și de riscurile identificate, în cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase.

Chiar dacă este vorba despre activități care se desfășoară temporar (cu o durată mai mare de 3 luni), dacă numărul total al lucrătorilor unității depășește 50 sau respectivele activități temporare sunt grele, vătămătoare sau periculoase atunci comitetul de securitate și sănătate în muncă trebuie constituit. [...](#)

[citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Din coroborarea acestui articol cu articolul următor, reiese necesitatea constituirii comitetului de securitate și sănătate în muncă la nivelul angajatorilor care au peste 50 de salariați sau la care se desfășoară activități în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, și nu la nivelul fiecăru angajator. Constituirea acestui comitet este necesară atât în sectorul public, cât și în sectorul privat.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din următorii membri:

- angajator sau reprezentantul său legal;
- reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă;
- reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor;
- medicul de medicină a muncii.

Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicina muncii stabilește că din comitetul de securitate și sănătate în muncă face parte, ca membru de drept, și medicul de medicina muncii în situațiile în care starea de sănătate a angajatului impune schimbarea locului de muncă, a felului muncii ori adoptarea unor alte soluții. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 184**

(1)Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2)În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.

(3)În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă. Numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4)Comitetul de securitate și sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(5)În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

1.

Conform art. 57 din H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în unitățile care au un număr de cel puțin 50 de lucrători, inclusiv în cele cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă; numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern ori regulamentul de organizare și funcționare.

Al doilea alineat al prezentului articol prevede că inspectorul de muncă poate impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă în unitățile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcție de natura activității și de riscurile identificate.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie și în cazul activităților care se desfășoară temporar, respectiv cu o durată mai mare de 3 luni. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Așa cum se arată și în Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în unitățile care au un număr de cel puțin 50 de lucrători, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

În funcție de natura activității și de riscurile identificate la anumiți angajatori, inspectoratul de muncă poate impune constituirea acestui comitet și la unitățile care au mai puțin de 50 de salariați.

La angajatorii care au mai puțin de 50 de salariați, atribuțiile comitetului de securitate și sănătate în muncă revin reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, care vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani, potrivit procedurii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin regulamentul intern sau regulamentul de organizare și funcționare.

Numărul minim al reprezentanților salariaților în comitetele de securitate și sănătate în muncă se stabilește, potrivit legii, în funcție de numărul total al lucrătorilor din întreprindere/unitate. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Ca regulă, comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie la angajatori – persoane juridice – având cel puțin 50 de salariați.

Excepțional, în cazul unor condiții de muncă grele, periculoase etc., el se poate constitui și la angajatorii având mai puțin de 50 de salariați.

La un angajator cu unități dispersate teritorial se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.

Este firească prevederea conform căreia un astfel de comitet să coordoneze măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților care se desfășoară temporar.

La angajatorii unde datorită numărului redus al salariaților nu se constituie comitetele respective, atribuțiile vor fi exercitate de responsabilul cu securitatea și sănătatea în muncă.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Deși la art. 183 se prevede clar, expres, faptul că la nivelul „fiecăru” angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, în realitate constituirea acestuia nu este obligatorie pentru toți angajatorii, cum de altfel stabilește articolul următor, art. 184. Obligația constituirii acestui comitet incumbă angajatorilor persoane juridice (unități), inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României și care au un număr de cel puțin 50 de lucrători.

Inspectorul de muncă poate impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă și în unitățile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcție de natura activității și de riscurile identificate, în cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase.

Chiar dacă este vorba despre activități care se desfășoară temporar (cu o durată mai mare de 3 luni), dacă numărul total al lucrătorilor unității depășește 50 sau respectivele activități temporare sunt grele, vătămătoare sau periculoase atunci comitetul de securitate și sănătate în muncă trebuie constituit. [...](#)

[citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Așa cum se arată și în Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în unitățile care au un număr de cel puțin 50 de lucrători, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

În funcție de natura activității și de riscurile identificate la anumiți angajatori, inspectoratul de muncă poate impune constituirea acestui comitet și la unitățile care au mai puțin de 50 de salariați.

La angajatorii care au mai puțin de 50 de salariați, atribuțiile comitetului de securitate și sănătate în muncă revin reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, care vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani, potrivit procedurii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin regulamentul intern sau regulamentul de organizare și funcționare.

Numărul minim al reprezentanților salariaților în comitetele de securitate și sănătate în muncă se stabilește, potrivit legii, în funcție de numărul total al lucrătorilor din întreprindere/unitate. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul

Juridic

Art. 185

Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

1.

Funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă

Comitetul de securitate și sănătate în muncă funcționează în baza regulamentului de funcționare propriu (art. 65 din H.G. nr. 1425/2006).

În ceea ce privește frecvența întrunirilor, art. 66 alin. (1) din H.G. nr. 1425/2006 prevede că angajatorul are obligația să asigure întrunirea comitetului de securitate și sănătate în muncă cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar.

Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către președinte și secretar, cu consultarea reprezentanților lucrătorilor, și este transmisă membrilor comitetului de securitate și sănătate în muncă, inspectoratului teritorial de muncă și, dacă este cazul, serviciului extern de protecție și prevenire, cu cel puțin 5 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comitetului.

Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă convoacă în scris membrii comitetului cu cel puțin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data și ora stabilite. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Prin H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă sunt reglementate organizarea Comitetului de securitate și sănătate în muncă, funcționarea și atribuțiile acestuia, precum și obligațiile angajatorului referitoare la acest comitet. Legea nr. 319/2006 sancționează contravențional nerespectarea de către angajator a dispozițiilor referitoare la organizarea și buna funcționare a comitetului de securitate și sănătate în muncă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Competența, atribuțiile și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate de Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, aprobate prin H.G. nr. 1425/2006.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Deși la art. 183 se prevede clar, expres, faptul că la nivelul „fiecăru” angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, în realitate constituirea acestuia nu este obligatorie pentru toți angajatorii, cum de altfel stabilește articolul următor, art. 184. Obligația constituirii acestui comitet incumbă angajatorilor persoane juridice (unități), inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României și care au un număr de cel puțin 50 de lucrători.

Inspectorul de muncă poate impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă și în unitățile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcție de natura activității și de riscurile identificate, în cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase.

Chiar dacă este vorba despre activități care se desfășoară temporar (cu o durată mai mare de 3 luni), dacă numărul total al lucrătorilor unității depășește 50 sau respectivele activități temporare sunt grele, vătămătoare sau periculoase atunci comitetul de securitate și sănătate în muncă trebuie constituit. [...](#)

[citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Prin H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă sunt reglementate organizarea Comitetului de securitate și sănătate în muncă, funcționarea și atribuțiile acestuia, precum și obligațiile angajatorului referitoare la acest comitet. Legea nr. 319/2006 sancționează contravențional nerespectarea de către angajator a dispozițiilor referitoare la organizarea și buna funcționare a comitetului de securitate și sănătate în muncă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■CAPITOLUL III: Protecția salariaților prin servicii medicale

■Art. 186

Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

1.

Parte componentă a sănătății și securității în muncă, serviciul medical de medicina muncii are pe de o parte un rol preventiv, pe de altă parte un rol de evaluare a capacității fizice și psihice a salariatului/viitorului salariat de a ocupa un anumit loc de muncă, ce are parametri definiți de angajator.

Așadar, sănătatea și securitatea în muncă nu vizează numai componenta organizatorică privind amenajarea locului de muncă astfel încât să se evite, pe cât posibil, orice accident de muncă sau bolile profesionale, ci are și o componentă medicală.

Această obligație de organizare a serviciilor de medicina muncii revine angajatorului, în virtutea dreptului de a organiza activitatea și a responsabilității pe care angajatorul o poartă față de sănătatea și securitatea salariaților săi.

Supravegherea sănătății lucrătorilor este reglementată prin H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor¹¹⁹ cu modificările și completările ulterioare¹²⁰. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pornind de la dreptul angajatorului de a organiza funcționarea unității și de a stabili prin dispoziții cu caracter obligatoriu atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, se impune și responsabilizarea acestuia în asigurarea măsurilor de sănătate și securitate în muncă, care include și accesul fiecărui salariat la serviciile medicale de medicina muncii.

H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor stabilește „*cerințele minime pentru supravegherea sănătății lucrătorilor față de riscurile pentru securitate și sănătate, pentru prevenirea îmbolnăvirii lucrătorilor cu boli profesionale cauzate de agenți nocivi chimici, fizici, fizico-chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum și a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă.*”

Angajatorii sunt obligați să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Dispoziția legală instituie obligația angajatorului de a asigura protecția salariaților prin serviciile medicale de medicină a muncii. Ea este dezvoltată de alte texte ale Codului muncii, precum și de reglementări speciale.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc astfel încât fiecare lucrător să poată beneficia de supravegherea sănătății la intervale regulate. Supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicină a muncii (art. 24-25 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006).

Este important de reținut că angajatorul nu dispune de o posibilitate, de o simplă opțiune, ci este vorba despre o obligație ce trebuie adusă la îndeplinire.

Accesul salariaților la serviciile de medicina muncii trebuie asigurat pe cheltuiala angajatorului.

Serviciul de medicina muncii nu trebuie confundat cu alt tip de servicii medicale, salariații neavând drept nelimitat de acces gratuit, pe cheltuiala angajatorului la orice tip de servicii medicale (cum ar fi servicii de medicină generală, servicii de stomatologie, servicii de oftalmologie etc.). O aplicație concretă a acestui text,

logică și necesară, se regăsește la art. 40 din H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor (publicată în M. Of. nr. 332 din 17 mai 2007): orice lucrător are dreptul să consulte medicul specialist de medicina muncii, pentru orice simptome pe care le atribuie condițiilor de muncă și activității desfășurate. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pornind de la dreptul angajatorului de a organiza funcționarea unității și de a stabili prin dispoziții cu caracter obligatoriu atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, se impune și responsabilizarea acestuia în asigurarea măsurilor de sănătate și securitate în muncă, care include și accesul, normal și periodic, al fiecărui salariat la serviciile medicale de medicina muncii.

H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor stabilește „*cerințele minime pentru supravegherea sănătății lucrătorilor față de riscurile pentru securitate și sănătate, pentru prevenirea îmbolnăvirii lucrătorilor cu boli profesionale cauzate de agenți nocivi chimici, fizici, fizico-chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum și a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă.*”

Angajatorii sunt obligați să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 187

(1) Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociație patronală.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcție de numărul de salariați ai angajatorului, potrivit legii.

1.

După cum precizam în comentariul de la articolul anterior, angajatorul este cel care organizează activitatea de medicina muncii.

Legea permite fie organizarea de către angajator a unui serviciu autonom, fie, în măsura în care angajatorul dorește, încheierea unui contract cu un serviciu asigurat de o asociație patronală.

Art. 5-7 din H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor reglementează atribuțiile angajatorului în ceea ce privește supravegherea sănătății lucrătorilor.

Astfel, conform art. 5 din acest act normativ angajatorul, indiferent de natura capitalului, trebuie să se aplece în posesia unei evaluări actualizate a riscului asupra sănătății lucrătorilor. Evaluarea riscului asupra sănătății se actualizează dacă s-au produs schimbări semnificative din cauza cărora evaluarea ar fi depășită sau atunci când rezultatele supravegherii sănătății o impun.

De asemenea, pe lângă obligațiile generale de respectare a normelor privind sănătatea și securitatea în muncă angajatorii au și obligația să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Serviciile medicale de medicina muncii implică o activitate complexă care, potrivit Legii nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, sunt asigurate prin medicii de medicina muncii.

H.G. nr. 355/2007 impune obligația angajatorului de a se afla în posesia unei evaluări a riscului asupra sănătății lucrătorilor, indiferent de domeniul de activitate.

Actul normativ care stabilește modul de funcționare a serviciului medical de medicina muncii, precum și atribuțiile și obligațiile medicului de medicina muncii este Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicina muncii.

Medicul de medicină a muncii colaborează cu angajatorul, reprezentanții angajaților și comitetul de sănătate și securitate în muncă, al cărui membru de drept este, în toate cazurile în care starea de sănătate a angajatului impune schimbarea locului de muncă, a felului muncii ori adoptarea unor alte soluții.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul analizat reglementează organizarea serviciului medical de medicina muncii și durata muncii prestate de medicul specialist⁴³⁵.

El se completează cu Legea nr. 418/2004⁴³⁶, care dispune că serviciile sunt furnizate de cabinetele medicale organizate conform legii și de cabinetele de medicina muncii de întreprindere organizate de către angajator (art. 44).

Alineatul (2) prevede modul de calcul al duratei muncii medicului specialist, raportată la numărul de salariați ai angajatorului.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc astfel încât fiecare lucrător să poată beneficia de supravegherea sănătății la intervale regulate. Supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicină a muncii (art. 24-25 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006).

Este important de reținut că angajatorul nu dispune de o posibilitate, de o simplă opțiune, ci este vorba despre o obligație ce trebuie adusă la îndeplinire.

Accesul salariaților la serviciile de medicina muncii trebuie asigurat pe cheltuiala angajatorului.

Serviciul de medicina muncii nu trebuie confundat cu alt tip de servicii medicale, salariații neavând drept nelimitat de acces gratuit, pe cheltuiala angajatorului la orice tip de servicii medicale (cum ar fi servicii de medicină generală, servicii de stomatologie, servicii de oftalmologie etc.). O aplicație concretă a acestui text, logică și necesară, se regăsește la art. 40 din H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor (publicată în M. Of. nr. 332 din 17 mai 2007): orice lucrător are dreptul să consulte medicul specialist de medicina muncii, pentru orice simptome pe care le atribuie condițiilor de muncă și activității desfășurate....

[citeste mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Serviciile medicale de medicina muncii implică o activitate complexă care, potrivit Legii nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, sunt asigurate prin medicii de medicina muncii.

H.G. nr. 355/2007 impune obligația angajatorului de a se afla în posesia unei evaluări a riscului asupra sănătății lucrătorilor, indiferent de domeniul de activitate.

Actul normativ care stabilește modul de funcționare a serviciului medical de medicina muncii, precum și atribuțiile și obligațiile medicului de medicina muncii este Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicina muncii.

Medicul de medicină a muncii colaborează cu angajatorul, reprezentanții angajaților și comitetul de sănătate și securitate în muncă, al cărui membru de drept este, în toate cazurile în care starea de sănătate a angajatului impune schimbarea locului de muncă, a felului muncii ori adoptarea unor alte soluții.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**Art. 188**

(1) Medicul de medicină a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociație patronală.

(2) Medicul de medicină a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

1.

Ca o primă observație apreciem ca fiind inutile dispozițiile din Codul muncii privind activitatea medicului de medicina muncii, din moment ce legiuitorul a reglementat aceste aspecte printr-o lege specială, și anume Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Conform art. 3-5 din Legea nr. 418/2004, cu modificările și completările ulterioare, medicul de medicină a muncii poate ocupa un post în sectorul public și/sau privat, conform pregătirii sale.

În sectorul public, ocuparea posturilor de medicină a muncii se face prin concurs, conform reglementărilor emise de Ministerul Sănătății, iar în sectorul privat, angajarea medicului de medicină a muncii se face pe baza unui contract individual încheiat între medic și angajator.

– Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii (M. Of. nr. 998 din 29 octombrie 2004). ... [citeste mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru a putea să își desfășoare activitatea în mod legal, medicul de medicina muncii trebuie să fie atestat în

acest domeniu și să fie salariat în baza unui contract individual de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociație patronală. Potrivit art. 24 din Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicina muncii, acesta trebuie să fie membru al Colegiului Medicilor din România.

În cazul în care serviciul medical de medicină a muncii este organizat de către angajator, medicul de medicină a muncii este subordonat angajatorului doar pe linie administrativă.

Indiferent dacă serviciul medical de medicina muncii este organizat de angajator sau de către o asociație patronală, activitatea medicului de medicina muncii trebuie să se desfășoare în concordanță cu principiile de etică și deontologie medicală și nu i se poate cere să folosească concluziile medicale în scopuri care ar prejudicia angajatul.

Potrivit prevederilor convențiilor și recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii, medicul de medicină a muncii își va desfășura activitatea fără vreo ingerință în ceea ce privește aplicarea cunoștințelor sale și nu i se poate cere să verifice veridicitatea lipsei de la serviciu a angajaților pe motive de îmbolnăvire. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Codul muncii stabilește, prin acest text, statutul juridic al medicului de medicina muncii. El se completează cu Legea nr. 418/2004 care prevede că în sectorul public ocuparea posturilor de medicină a muncii se face prin concurs, iar în sectorul privat angajarea medicului de medicină a muncii se face pe baza unui contract individual încheiat între medic și angajator.

Medicul de medicină a muncii este subordonat angajatorului numai pe linie administrativă, activitatea sa profesională fiind desfășurată fără nicio ingerință din partea acestuia.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Funcția de medic de medicină a muncii este exercitată numai de medicul specialist sau primar de medicină a muncii, cu drept de liberă practică (art. 1 din Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii – publicată în M. Of. nr. 998 din 29 octombrie 2004). De asemenea, medicul de medicină a muncii este membru al Colegiului Medicilor din România și beneficiază de protecția și facilitățile pe care acesta le pune la dispoziție membrilor săi (art. 24 din Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii).

2.

Atestarea medicului de medicina muncii nu se referă *ad litteram* la obținerea unui act intitulat atestat. Cel în cauză este pregătit prin rezidențiat, prin parcurgerea unui program complet în pregătirea de specialitate, aprobat de Ministerul Sănătății și Colegiul Medicilor din România și confirmat prin promovarea examenului de specialitate (art. 2 din Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii). [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pentru a putea să își desfășoare activitatea în mod legal, medicul de medicina muncii trebuie să fie atestat în acest domeniu și să fie salariat în baza unui contract individual de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociație patronală. Potrivit art. 24 din Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicina muncii, acesta trebuie să fie membru al Colegiului Medicilor din România.

În cazul în care serviciul medical de medicină a muncii este organizat de către angajator, medicul de medicină a muncii este subordonat angajatorului doar pe linie administrativă.

Indiferent dacă serviciul medical de medicina muncii este organizat de angajator sau de către o asociație patronală, activitatea medicului de medicina muncii trebuie să se desfășoare în concordanță cu principiile de etică și deontologie medicală și nu i se poate cere să folosească concluziile medicale în scopuri care ar prejudicia angajatul.

Potrivit prevederilor convențiilor și recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii, medicul de medicină a muncii își va desfășura activitatea fără vreo ingerință în ceea ce privește aplicarea cunoștințelor sale și nu i se poate cere să verifice veridicitatea lipsei de la serviciu a angajaților pe motive de îmbolnăvire. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 189

(1) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă.

1.

Atribuțiile medicului de medicina muncii sunt reglementate în mod detaliat în Capitolul I, secțiunea III intitulată „Atribuții specifice medicului de medicină a muncii” din Legea nr. 418/2004 cu modificările și completările ulterioare.

Față de această dublare a normelor legislative apreciem că se impune eliminarea tuturor dispozițiilor din Codul muncii care dublează normele din Legea nr. 418/2004, cu modificările și completările ulterioare. Conform art. 6 din Legea nr. 418/2004, cu modificările și completările ulterioare, medicul specialist de medicină a muncii este principalul consilier al angajatorului și al reprezentanților angajaților în probleme de promovare a sănătății în muncă și în îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă.

De asemenea, conform aceluiași act normativ, medicul de medicină a muncii are următoarele atribuții:

– identifică factorii de risc și participă la acțiunile de evaluare a acestora; [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dispozițiile acestui articol se completează cu dispozițiile Legii nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii³³¹. Potrivit legii, funcția de medic de medicină a muncii este exercitată numai de medicul specialist sau primar de medicină a muncii, cu drept de liberă practică.

În îndeplinirea obligațiilor legale, medicul de medicina muncii evaluează aptitudinea pentru muncă în relație cu starea de sănătate și promovează adaptarea muncii la posibilitățile angajaților, asigurând și:

- evaluarea handicapului în relație cu munca;
- aplicarea principiilor ergonomiei în procesul de reabilitare;
- colaborarea cu specialistul în psihologia muncii în vederea reabilitării angajaților cu probleme de sănătate mentală datorate unor factori aferenți procesului muncii și relațiilor interumane de la locul de muncă;
- măsurile adecvate privind sănătatea și securitatea în muncă a angajaților cu probleme speciale legate de utilizarea de droguri și consumul de alcool; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Articolul comentat instituie [la alin. (1)] sarcinile principale ale medicului de medicina muncii. Potrivit alin. (2), el poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă și a felului muncii, în cazul în care starea de sănătate a acelor salariați nu le mai poate permite exercitarea activităților profesionale înscrise în contractele lor de muncă.

Desigur că modificarea clauzelor contractuale este posibilă numai atunci când angajatorul dispune de locuri de muncă vacante, care să corespundă stării de sănătate a salariaților respectivi. În caz contrar, va interveni concedierea acestuia pentru inaptitudine fizică și/sau psihică [art. 61 lit. c) C. m.].

Pentru a-și putea îndeplini eficient sarcinile sale și pentru a coopera operativ cu alți factori competenți din unitate, medicul de medicină a muncii face parte de drept din comitetul de securitate și sănătate în muncă [alin. (3)].

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul prezintă succint sarcinile principale ale medicului de medicina muncii, însă legea specială subliniază rolul esențial al acestuia ca fiind principalul consilier al angajatorului și al reprezentanților angajaților în probleme de promovare a sănătății în muncă și în îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă (art. 6 din Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii).

2.

Medicul de medicină a muncii identifică factorii de risc și participă la acțiunile de evaluare a acestora prin următoarele acțiuni principale: recomandă investigațiile adecvate necesare pentru a stabili diagnosticul bolilor profesionale și/sau al celor legate de profesie; stabilește diagnosticul bolilor profesionale și al celor legate de profesie; colaborează cu specialiști din alte domenii în stabilirea diagnosticului bolilor profesionale.

El supraveghează sănătatea angajaților pe baza prevederilor legale și a riscurilor profesionale pentru sănătatea angajaților, respectând principiile de etică, astfel: efectuează examinări medicale la încadrarea în muncă, de adaptare, periodice, la reluarea muncii și la încetarea activității profesionale în respectivul loc de muncă; coordonează monitorizarea biologică a expunerii profesionale și a efectelor biologice consecutive expunerii, după o prealabilă selecție a celor mai adecvate teste, pe baza parametrilor de sensibilitate, specificitate și a valorii lor predictive; ține evidența și supraveghează bolile profesionale, bolile legate de profesie și supraveghează bolile cronice în relație cu munca; declară cazurile de boli profesionale, conform metodologiei aprobate de Ministerul Sănătății; înregistrează bolile legate de profesie, conform metodologiei elaborate de Ministerul Sănătății; stabilește aptitudinea în muncă, cu ocazia oricărei examinări medicale. [...](#)

[citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Dispozițiile acestui articol se completează cu dispozițiile Legii nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii⁶⁸⁹. Potrivit legii, funcția de medic de medicină a muncii este exercitată numai de medicul specialist sau primar de medicină a muncii, cu drept de liberă practică. În îndeplinirea obligațiilor legale, medicul de medicina muncii evaluează aptitudinea pentru muncă în relație cu starea de sănătate și promovează adaptarea muncii la posibilitățile angajaților, asigurând și:

- evaluarea handicapului în relație cu munca;
- aplicarea principiilor ergonomiei în procesul de reabilitare;
- colaborarea cu specialistul în psihologia muncii în vederea reabilitării angajaților cu probleme de sănătate mentală datorate unor factori aferenți procesului muncii și relațiilor interumane de la locul de muncă;
- măsurile adecvate privind sănătatea și securitatea în muncă a angajaților cu probleme speciale legate de utilizarea de droguri și consumul de alcool; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 190

(1) Medicul de medicină a muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator și sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

1.

Acest articol reglementează obligația medicului de medicina muncii de a stabili în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator.

Ca tehnică legislativă este de criticat faptul că dispozițiile cu privire la activitatea medicului de medicina muncii sunt dispartate. Astfel, pentru a stabili cu precizie care sunt atribuțiile medicului de medicina muncii trebuie comparate două acte normative cu aceeași putere.

De lege ferenda propunem eliminarea tuturor dispozițiilor privind organizarea și atribuțiile activității medicului de medicina muncii, și păstrarea doar a unei dispoziții generale cu trimitere către legea specială, dispoziție din care să rezulte obligația angajatorului de a organiza activitatea de medicina muncii, care va fi reglementată prin norme speciale.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol stabilește regula generală potrivit căreia medicul de medicină a muncii stabilește anual programul de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă în funcție de specificul activității fiecărui angajator, Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii și alte acte normative completatoare reglementând, în concret, modul de întocmire a acestui program.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Așadar, medicul de medicină a muncii trebuie să se ocupe de îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății.

În acest sens, el va elabora anual programul de activitate avizat de comitetul de securitate și sănătate în muncă.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Textul subliniază că medicul este cel care răspunde de întocmirea programului în cauză care se supune – sub aspectul elementelor sale – avizării comitetului de sănătate și securitate în muncă. Este de reținut că, potrivit alin. (2), programul este specific fiecărui angajator, ceea ce înseamnă că trebuie aplicat (însușit) de către angajator.

Serviciul de medicina muncii care asigură supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor va întocmi și va prezenta angajatorului, anual, un raport care va cuprinde în principal concluziile evaluării stării de sănătate a lucrătorilor, precum și recomandări medicale privind promovarea sănătății la locul de muncă (art. 29 din H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor).

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol stabilește regula generală potrivit căreia medicul de medicină a muncii stabilește anual programul de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă în funcție de specificul activității fiecărui angajator, Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii și alte acte normative completatoare reglementând, în concret, modul de întocmire a acestui program.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**Art. 191**

Prin lege specială vor fi reglementate atribuțiile specifice, modul de organizare a activității, organismele de control, precum și statutul profesional specific al medicilor de medicină a muncii.

1.

Legea specială la care face referire textul este Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional al medicului de medicină a muncii. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 103)

2.

Această lege reglementează statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii, angajarea și atribuțiile sale, drepturile medicului de medicină a muncii și relațiile sale cu angajatorul, principii de etică și deontologie în practica medicinei muncii, organizarea serviciilor medicale de medicină a muncii, obiectivele și atribuțiile Inspecției muncii, organizarea acestora, statutul inspectorului de muncă, drepturile și obligațiile sale, precum și sancțiunile aplicabile pentru nerespectarea dispozițiilor acestei legi. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 103)

3.

Atribuțiile specifice, modul de organizare a activității, organismele de control, precum și statutul profesional specific al medicilor de medicină a muncii sunt reglementate prin Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii, cu modificările și completările ulterioare. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii este actul normativ special prin care este reglementat statutul personalului specific al medicului de medicină a muncii și organizarea serviciilor medicale de medicina muncii.

Această reglementare își avea justificarea la momentul adoptării Codului civil, însă odată cu adoptarea legii speciale această dispoziție a devenit caducă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii este reglementat, așa cum am subliniat deja, de Legea nr. 418/2004.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Legea specială la care face referire textul este Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii. Dar problematica medicinei muncii se regăsește reglementată și în cuprinsul altor acte normative.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii este actul normativ special prin care este reglementat statutul personalului specific al medicului de medicină a muncii și organizarea serviciilor medicale de medicina muncii.

Această reglementare își avea justificarea la momentul adoptării Codului civil, însă odată cu adoptarea legii speciale această dispoziție a devenit caducă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **TITLUL VI: Formarea profesională**

▣ **CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

▣ **Art. 192**

▣ **(1)** Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;

b) obținerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;

e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;

f) prevenirea riscului șomajului;

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

1.

În ceea ce privește excepția lipsei de interes a reclamantului, invocată de către recurenta pârâtă, apreciem că în mod corect a fost respinsă de către prima instanță. Astfel, faptul că fondurile sunt alocate Spitalului de către Ministerul Sănătății sau Casa Națională de Asigurări de Sănătate nu înseamnă că pârâta nu are nicio obligație de restituire a sumelor cheltuite de reclamanta intimată pentru pregătirea sa profesională, recurenta având raporturi de muncă cu Spitalul Orășenesc. Chiar dacă actul normativ în vigoare la acea dată (Ordinul nr. 1214/1993) nu prevedea răspunderea materială în sarcina medicului rezident, devin incidente dispozițiile Codului muncii care nu interzic încheierea un act prin care salariatul să își asume anumite obligații, atât timp cât și în cadrul relațiilor de muncă este instituit principiul libertății contractuale. Prin semnarea actului adițional de către recurenta pârâtă și acordul acesteia la suportarea cheltuielilor de școlarizare nu se încalcă nicio prevedere legală imperativă ci este doar o asumare a unei obligații de către recurentă neinterzisă de legea specială în vigoare la acel moment. În ceea ce privește afirmația recurente în sensul că este interzisă munca forțată, arătăm că acest aspect a fost analizat și de către Curtea Constituțională care, prin decizia nr. 271/2005, s-a pronunțat asupra conformității textului art. 195 alin. (1), (2) și (3) Codul muncii [devenit art. 198 după republicare] cu dispozițiile legii fundamentale. A arătat Curtea Constituțională că norma prohibitivă nu este absolută ci doar condiționează inițiativa salariatului de a înceta un contract de muncă de suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională și, implicit, de respectarea unei obligații asumate prin act adițional. Nu reținem ca întemeiată nici afirmația recurente în sensul că au fost efectuate cheltuieli pentru rezidențiat, iar angajamentul a fost legat de pregătirea sa ca medic specialist, întrucât din nota de clacul rezultă că se au în vedere cheltuielile efectuate de unitate pentru pregătirea ca medic specialist și nu de rezidențiat. Referitor la distincția între cheltuielile efectuate cu pregătirea ca medic specialist și drepturi salariale, apreciem că suma solicitată de intimată reclamantă este echivalentă cu drepturile salariale încasate pe perioada rezidențiatului, proporțional cu perioada nelucrată. (C. Ap. Galați, s. privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 121/2008, www.costelgilca.ro)...

citeste mai departe (1-5)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dispozițiile acestui articol stabilesc scopul pentru care se efectuează formarea profesională a salariaților și, totodată, clasificarea celor două forme de formare profesională: formarea profesională inițială și formarea profesională continuă. Această clasificare este importantă pentru stabilirea persoanelor care, pe de o parte, inițiază și realizează formarea profesională, iar, pe de altă parte, a persoanelor beneficiare ale formării profesionale.

Prin formarea profesională inițială se asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă, iar prin formarea profesională continuă, ulterioară formării inițiale, se asigură fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.

Formarea profesională inițială are în vedere obținerea unei calificări profesionale sau reconversia profesională, pe fondul restructurărilor socioeconomice și evoluției tehnologice. În cadrul acestui tip de formare profesională sunt implicați atât angajatorii, cât și structurile specializate ale Ministerului Muncii. De formare profesională inițială pot beneficia atât salariații care sunt încadrați în muncă, cât și, mai ales, persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă sau cele care sunt pe punctul de a-și pierde locul de muncă. În acest context, angajatorii au obligația de a permite salariaților să participe la cursuri pentru obținerea unor noi calificări sau pentru reconversia profesională, organizate în cadrul programelor de formare profesională. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Conform dispozițiilor reproduse mai sus, formarea profesională a salariaților are mai multe obiective, enumerate la alin. (1).

Este vorba atât de formarea profesională inițială (obținerea unei calificări profesionale de către cei ce nu posedă o astfel de calificare), cât și, mai ales, de formarea profesională continuă, și anume, după caz, de perfecționarea pregătirii de bază, de dobândirea unei alte calificări etc.

Acesta din urmă poate avea scopuri sau determinări diferite, de pildă:

- actualizarea cunoștințelor ori dobândirea unor avansate etc. de muncă ori pentru a permite promovarea într-o funcție superioară;
- reconversia profesională, cu scopul, inclusiv de a evita concedierea etc.

Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se face pe baza standardelor ocupaționale.

De precizat este că termenul de „formare” tinde, în vorbirea curentă, să înlocuiască, treptat, pe cel de „învățământ” sau „educație”. Folosirea lui este consecința evoluției politicilor și practicilor în materie de inserție profesională (prelungirea perioadei de învățare dincolo de adolescență). Noțiunea de formare face referire la ansamblul cunoștințelor generale, tehnice și practice legate de exercitarea unei meserii, dar și la comportamente și aptitudini care permit integrarea într-o profesie și, în general, în ansamblul activităților sociale. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Obiectivele activității de formare profesională enumerate la alin. (1) al art. 192 nu au caracter exhaustiv, putând fi stabilite și altele, având în vedere dinamica raporturilor de muncă (a se vedea în acest sens și obiectivele stabilite la art. 4 din O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților).

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Dispozițiile acestui articol stabilesc scopul pentru care se efectuează formarea profesională a salariaților și, totodată, clasificarea celor două forme de formare profesională: formarea profesională inițială și formarea profesională continuă. Această clasificare este importantă pentru stabilirea persoanelor care, pe de o parte, inițiază și realizează formarea profesională, iar, pe de altă parte, a persoanelor beneficiare ale formării profesionale.

Prin formarea profesională inițială se asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă, iar prin formarea profesională continuă, ulterioară formării inițiale, se asigură fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.

Formarea profesională inițială are în vedere obținerea unei calificări profesionale sau reconversia profesională, pe fondul restructurărilor socioeconomice și evoluției tehnologice. În cadrul acestui tip de formare profesională sunt implicați atât angajatorii, cât și structurile specializate ale Ministerului Muncii. De formare profesională inițială pot beneficia atât salariații care sunt încadrați în muncă, cât și, mai ales, persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă sau cele care sunt pe punctul de a-și pierde locul de muncă⁶⁹⁰. În acest context, angajatorii au obligația de a permite salariaților să participe la cursuri pentru obținerea unor noi calificări sau pentru reconversia profesională, organizate în cadrul programelor de formare profesională. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐Art. 193

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a)** participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori 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.

1.

Rezidentul are îndatorirea de a absolvi rezidențiatul, pentru că doar astfel va putea să îndeplinească obligațiile contractuale asumate prin încheierea contractului individual de muncă și a actului adițional la acesta.

Datorită specificității activității în domeniul sanitar, impusă de necesitatea asigurării unei pregătiri teoretice și practice a medicului, legiuitorul a înțeles să reglementeze raporturile juridice într-un mod diferit față de cele de drept comun, astfel că deși acestea prezintă elemente similare cu cele dintre un angajator și salariat, respectiv încheierea unui contract individual de muncă și obținerea unor drepturi bănești, nu se poate face abstracție de faptul că rezidențiatul reprezintă o formă specifică de învățământ postuniversitar, pentru care au fost instituite norme derogatorii cu privire la suportarea cheltuielilor, în situația în care medicul rezident nu rămâne, din culpa sa, în cadrul unității sanitare pe toată perioada rezidențiatului și, după finalizarea rezidențiatului, pe o perioadă de timp egală cu durata acestuia, printre care se regăsesc cheltuielile de personal. (*C. Ap. Timișoara, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 714 din 10 aprilie 2013*)...

[citeste mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Textul are în vedere mijloacele prin care se realizează formarea profesională a salariaților, și nu formele acesteia, formarea profesională inițială și continuă. Enumerarea modalităților prin care se realizează formarea profesională nu este una limitativă, așa cum rezultă și din ultima literă a articolului, care permite angajatorului să convină cu salariatul sau salariații și alte forme de pregătire, care să aibă în vedere specificul activităților salariatului, însăși persoana acestuia sau forma de organizare și funcționare a unității angajatorului.

Formarea profesională se poate realiza prin organizarea de către angajator sau de către furnizori specializați a unor cursuri prin care salariații să dobândească sau să își actualizeze cunoștințele și deprinderile specifice postului și locului de muncă, prin stagii de adaptare a salariatului la cerințele postului și ale locului de muncă, stagii de specializare teoretică sau practică și altele.

Ucenicia la locul de muncă are o reglementare specială prin Legea nr. 279/2005, republicată, și reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie. Ucenicia la locul de muncă se adresează persoanelor cu vârsta de peste 16 ani, care doresc să se concentreze pe învățare, pornind de la situațiile profesionale reale, concrete, cerute de practicarea unei ocupații direct la locul de muncă. În vederea dobândirii competențelor profesionale necesare calificării pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă, angajatorul desemnează un coordonator de ucenicie care va îndruma ucenicul....

[citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul enumeră modalitățile prin care, se poate realiza formarea profesională a salariaților. Unele dintre ele sunt simple, fără participarea angajatorului (formarea individualizată), altele presupun participarea acestuia (cursuri organizate direct de el, inclusiv ucenicia la locul de muncă etc.) sau acordul său (cursuri ori stagii de practică și specializare în țară și în străinătate etc.).

Formarea profesională a adulților se poate realiza de către persoane juridice de drept public sau privat, iar în cazul uceniciei și de către persoane fizice, denumite furnizori de formare profesională. Asemenea furnizori pot fi și centrele de formare profesională, cu sau fără personalitate juridică înființate de persoanele de drept public sau privat.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Activitățile de formare profesională pot fi organizate atât în cadrul angajatorului, cât și în afara acestuia. În primul caz trebuie distins între ipoteza în care acesta nu are autorizație de furnizor de formare profesională (caz în care certificatele emise au valabilitate numai în cadrul unității) sau cea în care deține autorizație de formare profesională (caz în care certificatele emise beneficiază de recunoaștere națională). În al doilea caz serviciile specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă se realizează prin agențiile teritoriale pentru

ocuparea forței de muncă sau furnizori de servicii din sectorul public sau privat, acreditați de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

2.

Modalitățile de realizare a formării profesionale pot fi împărțite în trei mari categorii:

- modalitățile reglementate în art. 193 C. mun. (a se vedea Comentariul de la art. 193);

- modalitățile prevăzute în O.G. nr. 129/2000 constând în cursuri organizate de către angajatori în cadrul unităților proprii sau de către furnizori de formare profesională (persoane fizice sau juridice autorizate);...

[citeste mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Textul are în vedere mijloacele prin care se realizează formarea profesională a salariaților, și nu formele acesteia, formarea profesională inițială și continuă. Enumerarea modalităților prin care se realizează formarea profesională nu este una limitativă, așa cum rezultă și din ultima literă a articolului, care permite angajatorului să convină cu salariatul sau salariații și alte forme de pregătire, care să aibă în vedere specificul activităților salariatului, însăși persoana acestuia sau forma de organizare și funcționare a unității angajatorului.

Formarea profesională se poate realiza prin organizarea de către angajator sau de către furnizori specializați a unor cursuri prin care salariații să dobândească sau să își actualizeze cunoștințele și deprinderile specifice postului și locului de muncă, prin stagii de adaptare a salariatului la cerințele postului și ale locului de muncă, stagii de specializare teoretică sau practică și altele.

Ucenicia la locul de muncă are o reglementare specială prin Legea nr. 279/2005, republicată, și reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie. Ucenicia la locul de muncă se adresează persoanelor cu vârsta de peste 16 ani, care doresc să se concentreze pe învățare, pornind de la situațiile profesionale reale, concrete, cerute de practicarea unei ocupații direct la locul de muncă. În vederea dobândirii competențelor profesionale necesare calificării pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă, angajatorul desemnează un coordonator de ucenicie care va îndruma ucenicul....

[citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**Art. 194**

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

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

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

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

1.

Articolul 38 din Codul muncii în vigoare, statuează că „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”. Potrivit art. 190 din același cod [devenit art. 194 după republicare], angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații. În această ipoteză, cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională se suportă de către angajatori. (*C. Ap. Suceava, s. conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 390/2008, www.costelgilca.ro*)

2.

Din conținutul actului adițional la contractul individual de muncă, reiese cu certitudine obligația ca în ipoteza în care angajatul părăsește societatea comercială înainte de expirarea termenului de 3 ani de la data absolvirii cursului, să suporte cheltuielile de școlarizare în cuantum de 5000 EURO, clauzele devenind obligatorii din momentul semnării, având putere de lege. Contractul de muncă, așa cum reiese din decizia nr. 192/13.03.2007 a fost desfăcut disciplinar, pentru absențe nemotivate. Cererea reconvențională prin care solicită constatarea nulității absolute a actului adițional încheiat este neîntemeiată, cu atât mai mult cu cât art. 194 alin. (2) Codul muncii [devenit art. 197 după republicare] dispune o proporție de scoatere din producție a 25% zilnic, nefiind cazul pârâtului, care a beneficiat de cursuri zilnice, pe întreg programul de lucru. În consecință, având în vedere cele expuse mai sus, va fi admisă în parte acțiunea reclamantei și obligat pârâtul la plata sumei de 5081, 50 lei cheltuieli de școlarizare și a sumei de 150 lei cheltuieli de

judecată. (C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 9457/2008, www.costelgilca.ro)... [citește mai departe \(1-5\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest text de lege are în vedere, în principal, formarea profesională continuă, deoarece formarea profesională inițială a salariaților se asigură de către angajator la momentul începerii activității de către salariat sau la momentul la care are loc schimbarea locului de muncă sau implementarea de către angajator de noi tehnologii ori procedee de lucru.

Angajatorii au obligația de a asigura și de a suporta cheltuielile ocazionate cu participarea la programele de formare profesională pentru toți salariații. În funcție de numărul de salariați ai angajatorului, această obligație trebuie îndeplinită o dată la minimum 2 ani, pentru angajatorii care au peste 21 de salariați și o dată la minimum 3 ani, pentru ceilalți angajatori. Această obligație a angajatorului este corelativă dreptului salariatului de a avea acces la formarea profesională³³⁷.

Nefectuarea formării profesionale poate conduce la imposibilitatea angajatorului de a verifica competențele profesionale ale salariaților³³⁸ în îndeplinirea anumitor activități care au presupus/presupun noi cunoștințe sau alte deprinderi specifice postului sau locului de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Codul muncii, prin acest articol, instituie obligația angajatorilor de a asigura participarea la programele de formare profesională pentru toți salariații, la anumite perioade de timp, cu asigurarea cheltuielilor necesare participării la programele de formare.

Rezultă din textul de mai sus că obligația menționată îi privește toți angajatorii, indiferent de numărul salariaților lor. Deosebirea constă în aceea că, în cazul angajatorilor cu mai puțini salariați (până la 20), obligația respectivă trebuie respectată la un interval mai ridicat (cel puțin o dată la 3 ani).

Asigurarea participării la programele de formare profesională, fiind o obligație a angajatorilor, toate cheltuielile necesare sunt suportate de aceștia.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Programele de formare profesională se pot realiza și pe perioade mai scurte, în funcție de necesitățile angajatorului. În cazul schimbărilor tehnologice, angajatorul trebuie să ia măsuri, din timp, pentru a-i adapta pe salariați la noua tehnologie. Această obligație derivă din obiectivele generale ale activității de formare profesională și din obligația de a acționa cu bună-credință, conform art. 8 C. mun.

2.

În practică, nu puține sunt situațiile în care salariații vin în întâmpinarea angajatorilor, identificând și propunând acestora cursuri de perfecționare (sub forma training-urilor, a cursurilor de master etc.) care pot intra sub cupola reglementărilor Codului muncii privind formarea profesională. Concret, dacă inițiativa formării profesionale aparține angajatorului, în sensul îndeplinirii obligației legale prezentate mai sus, unitatea urmează să acopere în totalitate costurile generate de o astfel de situație (costul cursului propriu-zis, costuri de transport, cazare, masă etc. ale salariatului). În plus, așa cum prevede Codul muncii, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale obișnuite (fără a se mai face distincția între situații de scoatere parțială sau totală din activitate a salariatului cu prilejul efectuării cursului de formare profesională). Deoarece nu există o prevedere legală expresă, nu este exclus ca angajatorul să accepte, de la un caz la altul, suportarea, în tot sau în parte, a cheltuielilor ocazionate de un curs de formare profesională identificat de salariat (fie că angajatorul și-a îndeplinit deja sau nu obligația de a asigura formarea profesională a salariaților)... [citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest text de lege are în vedere, în principal, formarea profesională continuă, deoarece formarea profesională inițială a salariaților se asigură de către angajator la momentul începerii activității de către salariat sau la momentul la care are loc schimbarea locului de muncă sau implementarea de către angajator de noi tehnologii ori procedee de lucru.

Angajatorii au obligația de a asigura și de a suporta cheltuielile ocazionate cu participarea la programele de formare profesională pentru toți salariații. În funcție de numărul de salariați ai angajatorului, această obligație trebuie îndeplinită o dată la minimum 2 ani, pentru angajatorii care au peste 21 de salariați și o dată la minimum 3 ani, pentru ceilalți angajatori. Această obligație a angajatorului este corelativă dreptului salariatului de a avea acces la formarea profesională⁶⁹⁵.

Nefectuarea formării profesionale poate conduce la imposibilitatea angajatorului de a verifica competențele

profesionale ale salariaților⁶⁹⁶ în îndeplinirea anumitor activități care au presupus/presupun noi cunoștințe sau alte deprinderi specifice postului sau locului de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 195

(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

1.

Conform textului de lege doar persoanele juridice au obligația de a elabora planul de formare profesională, angajatorii persoane fizice nu au aceste obligații.

De asemenea, din analiza textului de lege rezultă că nu toți angajatorii, persoane juridice, au obligația de a elabora planul de formare profesională, ci doar acei angajatori care au încadrați mai mult de 20 de salariați. În practică pot apărea două probleme de interpretare:

- cu privire la expresia „elaborează anual”;
- cu privire la modalitatea de calcul a numărului de salariați.

Legiuitorul nu precizează ce se înțelege prin noțiunea „elaborează anual”. În lipsa oricărei mențiuni, apreciem că aceasta se referă la o perioadă de un an calendaristic. Așadar, la începutul fiecărui an, angajatorul trebuie să aibă elaborat planul de pregătire profesională.

În ceea ce privește modalitatea de calcul a numărului de salariați, apreciem că nu are relevanță dacă aceștia sunt angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau determinată, cu timp parțial de muncă sau cu normă întreagă. De asemenea, apreciem că în numărul de salariați intră și persoanele cu contract individual de muncă la domiciliu. Important este dacă la începutul anului calendaristic persoana juridică are 20 de salariați... [citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Interpretarea acestui articol trebuie realizată prin coroborare cu toate celelalte articole din cadrul acestui capitol destinat formării profesionale a salariaților.

Așa cum am arătat în cadrul comentariului de la art. 193, angajatorul poate stabili împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților modalități concrete de pregătire profesională, care să fie cuprinse în planurile de formare profesională.

Cum formarea profesională a salariaților trebuie efectuată de către toți angajatorii odată la minimum 2 ani sau, după caz, la minimum 3 ani, reglementarea acestui articol este contradictorie. Pe de o parte, restrânge sfera de aplicabilitate a obligației de a întocmi planul de formare profesională doar în cazul angajatorului persoană juridică, care are încadrați peste 20 de salariați, iar, pe de altă parte, are în vedere elaborarea în fiecare an a unui plan de formare profesională, în condițiile în care obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională este stabilită la minimum 2 sau 3 ani... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează condițiile în care se elaborează și se aplică planurile anuale de formare profesională. Nu toți angajatorii trebuie să elaboreze și să aplice un astfel de plan, ci numai cei ce au de la 21 de salariați în sus. Desigur că nu există niciun impediment ca și ceilalți angajatori (care au mai puțin de 21 de salariați, deci de la 1 la 20), să întocmească un astfel de plan.

Elaborarea lui este atributul angajatorului sindicatul, sau în lipsa lui reprezentanții salariaților, sunt, potrivit textului, doar consultați.

Această consultare, ca natură juridică este un aviz consultativ.

Ca urmare, lipsa lui nu atrage nulitatea acestui plan.

Consultarea, însă, este necesară și benefică de vreme ce beneficiarii formării profesionale sunt chiar salariații, adică chiar cei consultați.

Dar, planul de formare profesională, devenind anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, acolo unde există un atare contract, presupune acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților, deci consimțământul acestora, ca parte a acelui contract... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Informarea salariaților poate fi realizată, practic, prin afișare în cadrul unității, postare pe pagina de internet sau intranet a unității sau chiar printr-o prelucrare orală a salariaților.

Chiar dacă prevederile alin. (1) fac trimitere exclusiv la angajatorul persoană juridică, prevederile legale nu trebuie interpretate în sensul că ar interzice angajatorului persoană fizică să elaboreze și să aplice planuri de formare profesională.

2.

Cu toate că prevederile alin. (1) se referă la consultarea sindicatului sau după caz a reprezentanților salariaților (de unde ar rezulta că nu ar fi vorba prin ipoteză de un acord între părți) *ex lege* planul devine anexă la contractul colectiv de muncă.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Interpretarea acestui articol trebuie realizată prin coroborare cu toate celelalte articole din cadrul acestui capitol destinat formării profesionale a salariaților.

Așa cum am arătat în cadrul comentariului de la art. 193, angajatorul poate stabili împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților modalități concrete de pregătire profesională, care să fie cuprinse în planurile de formare profesională.

Cum formarea profesională a salariaților trebuie efectuată de către toți angajatorii odată la minimum 2 ani sau, după caz, la minimum 3 ani, reglementarea acestui articol este contradictorie. Pe de o parte, restrânge sfera de aplicabilitate a obligației de a întocmi planul de formare profesională doar în cazul angajatorului persoană juridică, care are încadrați peste 20 de salariați, iar, pe de altă parte, are în vedere elaborarea în fiecare an a unui plan de formare profesională, în condițiile în care obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională este stabilită la minimum 2 sau 3 ani.... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 196

(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

CJUE

1.

Articolele 21 și 49 din Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale, astfel cum a fost modificată prin Regulamentul (CE) nr. 279/2009 al Comisiei din 6 aprilie 2009, trebuie interpretate în sensul că se opun ca statul membru gazdă să impună titularului unei calificări profesionale obținute în statul membru de origine și menționate în anexa V punctul 5.7.1 sau în anexa VI la această directivă să efectueze un stagiu sau să dovedească că deține o experiență profesională echivalentă, pentru a fi autorizat să exercite profesia de arhitect. (*Cam. a IX-a, Hotărârea din 30 aprilie 2014, cauza C-365/13*)

Recurs în interesul legii – admis

2.

Prin dec. nr. 5/2015, M. Of. nr. 234 din 6 aprilie 2015, ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în consecință, stabilește că: [... citeste mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe de o parte, angajatorul are obligația de a asigura pentru toți salariații participarea la programe de formare profesională, iar, pe de altă parte, salariații au dreptul de acces la formarea profesională.

Prin prisma acestor reglementări ale Codului muncii, participarea la formarea profesională poate să aibă loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

În ambele cazuri, prin contractul individual de muncă sau prin act adițional la acesta, părțile, de comun

acord³³⁹, pot stabili:

- modalitatea concretă de efectuare a formării profesionale. Aici, părțile pot avea în vedere că urmează a se efectua formarea profesională inițială (la începerea activității) sau continuă (pe parcursul derulării raporturilor de muncă), dacă formarea profesională va fi efectuată prin cursuri organizate de către angajator sau de către terțe persoane, dacă formarea profesională va fi individuală sau alături de alți salariați (colectivă) și dacă va fi efectuată la locul de muncă sau în altă locație; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Potrivit textului, obligația principală a angajatorului, în cazul formării profesionale, poate avea loc nu numai la inițiativa angajatorului, (art. 194 C. m.), ci și la inițiativa salariatului.

În oricare din cele două situații, însă, cele două părți ale contractului individual de muncă trebuie să ajungă la un acord, materializat într-un act adițional la acest contract care să se refere la:

- modalitatea concretă de formare profesională (în ce constă, forma acesteia);
- durata formării profesionale;
- drepturile și obligațiile părților legate de această formare – inclusiv în ceea ce privește drepturile bănești ale salariatului, finanțarea și suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea respectivă etc.;
- obligațiile salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile de formare profesională (de a lucra o anumită perioadă în beneficiul celui angajator, în caz contrar de a restitui cheltuielile de școlarizare – art. 198 C. m.). [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Fie angajatorul, fie salariatul manifestă inițiativa de a se organiza sau participa la cursurile de formare profesională, dar indiferent cine are inițiativa, întotdeauna trebuie să intervină acordul părților având în vedere cerința legală de a încheia un act adițional la contractul individual de muncă. Nu poate fi acceptată o altă modalitate de reglementare a acestor aspecte cum ar fi, spre exemplu, prin fișa postului, contract separat ce are ca obiect doar formarea profesională sau prin orice alt act care să nu reprezinte act adițional la contractul de muncă.

Nu există o precizare legală privind data la care trebuie încheiat actul adițional. Neexistând o corelare legală cu privire la data încheierii actului adițional, logic este ca acesta să fie încheiat până la data începerii cursului. Nimic nu se opune însă ca, în temeiul negocierii cu bună-credință, să fie încheiat și la un moment ulterior.

Din punct de vedere practic, proiectul actului adițional trebuie întocmit și prezentat salariatului de angajator. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pe de o parte, angajatorul are obligația de a asigura pentru toți salariații participarea la programe de formare profesională, iar, pe de altă parte, salariații au dreptul de acces la formarea profesională. Salariatul are numai dreptul de a participa la cursurile și stagiile de pregătire profesională, însă nu și această obligație. În cazul în care salariatul refuză participarea la cursurile de formare profesională, libertate de care beneficiază pe deplin, acesta își va asuma, totodată, și riscul de a deveni necorespunzător profesional locului de muncă în care este încadrat, împrejurare care, la rândul său, odată produsă, poate determina concedierea în temeiul art. 61 lit. d) Codul muncii.

Faptul că în contractul individual de muncă, în fișa postului, în regulamentul intern, precum și în alte acte, salariatul și-a asumat și a luat la cunoștință de obligația de a-și ridica continuu nivelul de calificare profesională nu înseamnă implicit că acesta și-a asumat și obligația de a participa la toate cursurile de formare profesională propuse de angajator. Această concluzie rezultă cu certitudine și din faptul că legiuitorul a apreciat necesar ca participarea la formarea profesională inițiată de angajator, cu asumarea obligației rambursării cheltuielilor ocazionate de desfășurarea acesteia, să fie asumată de către părți printr-un nou act juridic, respectiv printr-un act adițional la contractul de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 197**

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Când formarea profesională este inițiată de către angajator, este lesne de înțeles că acesta este principalul beneficiar al participării salariatului la cursurile sau stagiile de formare profesională. În acest context este stabilită obligația angajatorului de a suporta toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională a salariatului, inclusiv de a achita salariatului toate drepturile salariale cuvenite.

Per a contrario, când inițiativa formării profesionale aparține salariatului, angajatorul nu este obligat să suporte cheltuielile efectuate de către salariat pentru a participa la cursuri sau stagii de formare profesională. În acest caz, angajatorul are obligația de a achita salariatului cel puțin drepturile salariale pe perioada în care acesta se află în concediu pentru formarea profesională. Durata concediului nu poate fi mai mare de 10 zile lucrătoare sau de 80 de ore în decursul a 2 ani sau, după caz, 3 ani calendaristici. Deoarece, în ambele cazuri, formarea profesională profită și angajatorului, iar lipsa salariatului de la locul de muncă nu este datorată unei culpe a acestuia, toată perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională va fi considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat, iar salariatului i se va recunoaște vechimea în muncă și pe această perioadă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 197 reglementează drepturile care se cuvin salariatului în situația în care cursurile sau stagiile de formare profesională sunt inițiate de angajator. Obligația principală a acestuia constă în plata tuturor cheltuielilor ocazionate de această participare (constând în salarii, taxe, cheltuieli cu transportul și cazarea etc.).

Așa fiind, salariatul „aflat la un stagiul de formare profesională va obține același câștig salarial, chiar dacă are contractul de muncă suspendat pe durata cursurilor”⁴³⁸.

Corelativ obligației de a participa la cursul sau stagiul de formare profesională, salariatul beneficiază în perioada respectivă de toate drepturile pe care le presupune calitatea sa de angajat (salariu, stagiul de cotizare, vechime în muncă).

1. Prin acțiunea introductivă, reclamanta a pretins obligarea fostului angajat L.W.G. la plata sumei de (...) lei reprezentând cheltuieli de formare profesională, prime de fidelizare și avans de trezorerie nedecontat. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Interpretarea gramaticală a prevederilor alin. (2) ar conduce la concluzia că toate drepturile salariale, inclusiv cele care au caracter pecuniar ar trebui acordate. Totuși trebuie avută în vedere *ratio legis* din care rezultă că nu se pot acorda bonusurile pentru muncă grea, pentru muncă de noapte, drepturi care în realitate este logic să fie acordate doar dacă munca se prestează efectiv în condițiile respective.

Acest text trebuie coroborat și cu prevederile art. 200 C. mun. care prevăd posibilitatea pentru salariat de a primi și alte avantaje în natură pentru formarea profesională, cum ar fi spre exemplu materiale didactice, mostre utilizate în cadrul cursurilor de formare profesională, autoturisme de serviciu care să asigure deplasarea în vederea participării la cursurile de formare profesională.

2.

Cursurile de formare profesională efectuate după orele de program sau în zilele de repaus săptămânal nu pot fi considerate ore suplimentare de muncă și nici remunerate potrivit dispozițiilor art. 123 și 142 C. mun. având în vedere că salariatul nu muncește efectiv pentru angajatorul său (a se vedea Comentariile la art. 123 și 142 C. mun.). Potrivit jurisprudenței C.J.U.E., orele de participare la formarea profesională nu constituie timp de muncă. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Când formarea profesională este inițiată de către angajator, este lesne de înțeles că acesta este principalul beneficiar al participării salariatului la cursurile sau stagiile de formare profesională. În acest context este stabilită obligația angajatorului de a suporta toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională a salariatului, inclusiv de a achita salariatului toate drepturile salariale cuvenite.

Per a contrario, când inițiativa formării profesionale aparține salariatului, angajatorul nu este obligat să suporte cheltuielile efectuate de către salariat pentru a participa la cursuri sau stagii de formare profesională. În acest caz, angajatorul are obligația de a achita salariatului cel puțin drepturile salariale pe perioada în care acesta se află în concediu pentru formarea profesională. Durata concediului nu poate fi mai mare de 10 zile lucrătoare sau de 80 de ore în decursul a 2 ani sau, după caz, 3 ani calendaristici. Deoarece, în ambele cazuri, formarea profesională profită și angajatorului, iar lipsa salariatului de la locul de muncă nu este datorată unei culpe a acestuia, toată perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională va fi considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat, iar salariatului i se va recunoaște vechimea în muncă și pe această perioadă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 198

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Curtea Constituțională

1.

În cazul nerespectării angajamentului, din motive imputabile lui, absolventul sau, după caz, studentul este obligat să restituie cheltuielile de întreținere efectuate pe timpul școlarizării [...].

Prin cheltuieli de întreținere efectuate pe timpul școlarizării se înțelege cheltuielile efectuate cu hrănirea, echiparea, cazarea pe timpul studiilor, transportul dus și întors pe timpul vacanțelor, precum și drepturile salariale, după caz. (Dec. nr. 132/2014, M. Of. nr. 364 din 16 mai 2014)

2.

În condițiile în care salariatul a beneficiat de un curs sau de un stagiul de formare profesională cu durată mai mare de 60 de zile, poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă, dar cu respectarea unei obligații asumate printr-un act adițional la contractul individual de muncă. Pentru nerespectarea obligațiilor asumate prin actul adițional, salariatul suportă consecințele prevăzute în acel contract, cu care a fost de acord înainte de începerea cursului sau a stagiului de formare profesională. (Dec. nr. 271/2004, M. Of. nr. 639/2004; Dec. nr. 345/2008, M. Of. nr. 250/2008) [... citește mai departe \(1-32\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru aplicabilitatea practică a acestui articol, este necesară îndeplinirea cumulativă a, cel puțin, următoarelor condiții:

- angajatorul să fi avut inițiativa participării salariatului la cursurile sau stagiile de formare profesională, iar această formare să aibă scopul prevăzut de lege³⁴⁰;
- angajatorul să fi suportat ori să suporte cheltuielile ocazionate de participarea salariatului la formarea profesională (după caz, pot fi: cheltuielile de deplasare, de cazare, de instruire, taxe de participare și absolvire, cheltuieli cu personalul desemnat pentru efectuarea formării profesionale, cheltuieli cu scoaterea din activitate a salariatului pe durata formării profesionale, cheltuieli cu logistica, materiile prime și resursele puse la dispoziția salariatului pentru a se forma profesional, know-how-ul angajatorului pus la dispoziție

pentru formarea profesională a salariatului și altele). Cuantumul acestor cheltuieli trebuie să fie determinat, cert, sau, cel puțin, determinabil din perspectiva ambelor părți și, în plus, să fie prevăzut în contractul individual de muncă sau într-un act adițional la acesta³⁴¹;... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Din art. 198 [al cărui alin. (1) a fost modificat prin Legea nr. 40/2011], rezultă că anterior participării la cursul ori stagiul de formare profesională, între părțile contractului individual de muncă trebuie să se încheie un act adițional prin care se stabilesc obligațiile salariatului ulterior formării profesionale, și anume:

- să presteze munca la acel angajator (conform pregătirii sale), o anumită perioadă de timp⁴³⁹ (în care se presupune că se recuperează cheltuielile făcute cu formarea profesională);
- să nu aibă inițiativa încetării contractului individual de muncă, anterior expirării perioadei de școlarizare;
- să suporte cheltuielile de școlarizare dacă nu-și respectă angajamentul.

Sigur că, în temeiul principiului libertății muncii, salariatul poate să demisioneze. Dar, în acest caz, el va trebui să suporte cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată. La fel se va proceda și atunci când din culpa sa contractul de muncă încetează din motive imputabile lui (concediere disciplinară, ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare decât cea legală, a condamnării pentru o infracțiune în legătură cu munca, precum și în cazul interdicției de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv)... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Prevederile alin. (1) fac trimitere la orice modalitate de încetare a contractului individual de muncă fiind incluse și demisia și inițiativa salariatului de a propune încetarea prin acordul părților. Nu există această interdicție în sarcina salariatului dacă acesta a fost concediat din rațiuni medicale [a se vedea Comentariul la art. 61 lit. c) C. mun.] sau pentru necorespondere profesională [a se vedea Comentariul la art. 61 lit. d) C. mun.].

2.

Cheltuielile ocazionate de pregătirea profesională trebuie indicate în cuprinsul actului adițional și se pot dovedi prin orice mijloc de probă de către angajator. Nimic nu se opune posibilității de a modifica, prin acordul părților, cuantumul cheltuielilor. Prevederile alin. (4) au în vedere exclusiv situația în care obligația de restituire intervine pe parcursul perioadei indicate în cuprinsul actului adițional.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pentru aplicabilitatea practică a acestui articol, este necesară îndeplinirea cumulativă a, cel puțin, următoarelor condiții:

- angajatorul să fi avut inițiativa participării salariatului la cursurile sau stagiile de formare profesională, iar această formare să aibă scopul prevăzut de lege⁷⁰⁰;
- angajatorul să fi suportat ori să suporte cheltuielile ocazionate de participarea salariatului la formarea profesională (după caz, pot fi: cheltuielile de deplasare, de cazare, de instruire, taxe de participare și absolvire, cheltuieli cu personalul desemnat pentru efectuarea formării profesionale, cheltuieli cu scoaterea din activitate a salariatului pe durata formării profesionale, cheltuieli cu logistica, materiile prime și resursele puse la dispoziția salariatului pentru a se forma profesional, know-how-ul angajatorului pus la dispoziție pentru formarea profesională a salariatului și altele). Cuantumul acestor cheltuieli trebuie să fie determinat, cert, sau, cel puțin, în mod rezonabil și obiectiv, determinabil⁷⁰¹ din perspectiva ambelor părți și, în plus, să fie prevăzut în contractul individual de muncă sau într-un act adițional la acesta⁷⁰²;... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 199

(1)În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2)Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire

profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

1.

Legiuitorul a reglementat ca principiu posibilitatea ca și salariatul să aibă inițiativa formării profesionale în art. 196, iar în acest articol legiuitorul reglementează modalitatea concretă a participării salariatului la o formă de pregătire profesională.

Astfel, cererea salariatului, adresată angajatorului va fi analizată de acesta împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Legiuitorul nu precizează ce se înțelege prin termenul „angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul”, și nici nu precizează care este rolul acestor organisme de reprezentare a salariatului în procedura acceptării solicitării salariatului de participare la cursuri de formare profesională.

Practic este o aducere la cunoștință a cererii salariatului și doar se solicită opinia sindicatului? Sau angajatorul ia decizia de comun acord cu sindicatul? Suntem în fața unei consultări sau a unei noi proceduri care implică acordul sindicatului, sau chiar un drept de veto al acestuia? [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dacă salariatul are inițiativa participării la oricare dintre formele de pregătire profesională, iar această participare necesită scoaterea temporară din activitate, va trebui să facă o solicitare scrisă angajatorului. Prin coroborare cu dispozițiile referitoare la concediul plătit pentru formare profesională, cererea salariatului va trebui să precizeze și data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Această cerere va fi analizată de către angajator și, în urma consultării cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, va decide asupra solicitării în termen de 15 zile de la primirea acesteia, precum și asupra faptului dacă va suporta, integral sau parțial, costurile legate de formarea profesională³⁴⁷.

Salariatul poate avea inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate și, implicit, dreptul la concediu plătit pentru formare profesională de 10 zile lucrătoare sau 80 de ore, o singură dată, la un interval de 2 ani (dacă angajatorul are peste 21 de salariați) sau de 3 ani (dacă angajatorul are sub 21 de salariați). [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate o poate avea și salariatul. În acest caz, el va trebui să se adreseze angajatorului, care va analiza solicitarea, împreună cu sindicatul sau, în lipsa acestuia, cu reprezentanții salariaților.

Este reglementat și termenul în care urmează să fie soluționată solicitarea (15 zile). De asemenea, sunt prevăzute posibilitățile de care dispune angajatorul pentru a satisface interesele salariatului în ceea ce privește pregătirea lui, inclusiv poate suporta total sau parțial cheltuielile aferente cu formarea profesională. Desigur că, în ipoteza contrară, cheltuielile vor fi suportate de salariat integral sau parțial, după caz.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Din analiza coroborată a alin. (1) cu alin. (2) rezultă că angajatorul este obligat să ceară acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților pentru a se pronunța cu privire la solicitarea salariatului.

Trebuie avute în vedere și prevederile art. 5 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 467/2006 privind consultarea reprezentanților salariaților în cazul deciziilor care pot duce la modificări importante în organizarea muncii. Cu toate că textul nu poate fi ferit de observații critice, trebuie specificat că acesta impune acordul între părți (între angajator și sindicat sau reprezentanții salariaților).

2.

O problemă practică privește contabilizarea timpului alocat participării la cursul de formare profesională.

Astfel, actuala reglementare nu prevede expres efectul suspendării contractului de muncă pe durata formării profesionale (ce presupune scoaterea totală din activitate a salariatului) și nici opțiunea scoaterii parțiale din activitate în funcție de durata și programul cursului. Singura prevedere a Codului se referă la dreptul salariatului de a beneficia de drepturile salariale obișnuite, fără a se distinge între posibile variante practice de îmbinare a activității curente (potrivit fișei postului) ca participare la formarea profesională. Așadar, practic, este posibil ca salariatul fie să fie scos integral din procesul de muncă, fie doar parțial sau ca alternativă cursurile să fie realizate în perioade grupate zilnic sau la sfârșit de săptămână. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Dacă salariatul are inițiativa participării la oricare dintre formele de pregătire profesională, iar această participare necesită scoaterea temporară din activitate, va trebui să facă o solicitare scrisă angajatorului. Prin coroborare cu dispozițiile referitoare la concediul plătit pentru formare profesională, cererea salariatului va trebui să precizeze și data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Această cerere va fi analizată de către angajator și, în urma consultării cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, va decide asupra solicitării în termen de 15 zile de la primirea acesteia, precum și asupra faptului dacă va suporta, integral sau parțial, costurile legate de formarea profesională⁷⁰⁸.

Salariatul poate avea inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate și, implicit, dreptul la concediu plătit pentru formare profesională de 10 zile lucrătoare sau 80 de ore, o singură dată, la un interval de 2 ani (dacă angajatorul are peste 21 de salariați) sau de 3 ani (dacă angajatorul are sub 21 de salariați). [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 200

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

1.

O primă observație vizează aspecte care țin de tehnica legislativă. În ceea ce ne privește apreciem că acest articol ar fi trebuit să fie un alineat al art. 197, deoarece acel articol reglementează drepturile salariaților în situația formării profesionale.

Acest articol prevede că prin act adițional se pot prevedea și alte avantaje în natură, în afara salariului corespunzător locului de muncă.

Reamintim că în conformitate cu dispozițiile art. 197 alin. (2) și (3) pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute, precum și de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol este o completare a dispozițiilor art. 197, referitoare la cheltuielile legate de formarea profesională a salariaților și ale art. 198, privitoare la obligația salariaților ulterior formării profesionale. Prin clauze speciale inserate în contractul individual de muncă sau prin act adițional cu privire la formarea profesională, în temeiul libertății contractuale, părțile pot stabili ca pentru formarea profesională să fie puse la dispoziția salariatului și alte avantaje în natură (cazare, transport, suporturi de curs, echipamente sau alte dispozitive, materiale sau materii prime și altele).

Pe lângă sumele efectiv cheltuite de către angajator cu formarea profesională a salariatului, și echivalentul în bani al acestor avantaje în natură poate fi solicitat de către angajator în cazul în care salariatul nu își respectă obligațiile asumate prin clauzele contractului individual de muncă sau ale actului adițional privind formarea profesională, în special nerespectarea obligației salariatului de a nu avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o anumită perioadă de timp. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Potrivit textului, angajatorul poate (deci nu e obligat) să ofere salariaților ce se formează profesional în temeiul unui act adițional la contractul individual de muncă (nu și în lipsa acestuia) și alte avantaje (pe lângă plata salariului).

Aceste avantaje pot consta în cazare sau/și masă, manuale, acces internet, vizite de studii etc. Toate au ca scop sprijinirea salariaților în ceea ce privește formarea lor profesională.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

A se vedea Comentariul la art. 197.

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol este o completare a dispozițiilor art. 197, referitoare la cheltuielile legate de formarea profesională a salariaților și ale art. 198, privitoare la obligația salariaților ulterior formării profesionale.

Prin clauze speciale inserate în contractul individual de muncă sau prin act adițional cu privire la formarea profesională, în temeiul libertății contractuale, părțile pot stabili ca pentru formarea profesională să fie puse la dispoziția salariatului și alte avantaje în natură (cazare, transport, suporturi de curs, echipamente sau alte dispozitive, materiale sau materii prime și altele).

Pe lângă sumele efectiv cheltuite de către angajator cu formarea profesională a salariatului, și echivalentul în bani al acestor avantaje în natură poate fi solicitat de către angajator în cazul în care salariatul nu își respectă obligațiile asumate prin clauzele contractului individual de muncă sau ale actului adițional privind formarea profesională, în special nerespectarea obligației salariatului de a nu avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o anumită perioadă de timp. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ **CAPITOLUL II: Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator**

■ **Art. 201**

Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

1.

Contractul special de formare profesională este o specie a contractului individual de muncă, ce se caracterizează prin finalitatea încheierii acestuia și anume dobândirea unei calificări profesionale sau a adaptării profesionale.

Trebuie făcută diferențierea între actul adițional la contractul individual de muncă privind formarea profesională și contractul de formare profesională.

Astfel, în prima situație salariații pot participa la orice fel de cursuri, indiferent de durată și de locul desfășurării, în vreme ce contractele de formare profesională se pot încheia numai în condițiile prevăzute de lege și pentru finalitatea prevăzută de lege.

Legiuitorul român clasifică contractele de formare profesională în contracte de calificare profesională și contracte de adaptare profesională.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Distinct de clauzele inserate în contractul individual de muncă sau în actul adițional la acesta în baza cărora se realizează formarea profesională a salariaților, Codul muncii reglementează, cu caracter general, două contracte speciale privind formarea profesională a salariaților care urmează să dobândească o calificare sau o nouă calificare pentru menținerea sau schimbarea locului de muncă.

În cadrul contractului de calificare profesională și a contractului de adaptare profesională libertatea părților contractante este limitată de dispoziții legale privind calitatea și condițiile pe care trebuie să le îndeplinească părțile pentru a putea încheia aceste contracte, durata pentru care se încheie, precum și drepturile și obligațiile specifice acestor tipuri de contracte numite.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Codul muncii, prin acest text, statornicește care sunt contractele speciale de formare profesională, reglementate prin textele următoare (art. 202-207). Este vorba de două categorii de contracte: de calificare profesională și de adaptare profesională.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

În raport cu obiectivele formării profesionale (a se vedea *supra*, Comentariul de la art. 198 C. mun.) și cu formele sale (a se vedea *supra*, Comentariul de la art. 199 C. mun.), art. 201 consacră două categorii de contracte speciale posibil de a fi organizate de angajator și anume: contractul de calificare profesională și, respectiv, contractul de adaptare profesională. Ambele contracte dau expresie unei obligații a angajatorului de a crea condiții adecvate pentru materializarea dreptului salariaților de a avea acces la formare profesională (a se vedea *supra*, Comentariul de la art. 39 C. mun.).

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Distinct de clauzele inserate în contractul individual de muncă sau în actul adițional la acesta în baza cărora se realizează formarea profesională a salariaților, Codul muncii reglementează, cu caracter general, două contracte speciale privind formarea profesională a salariaților care urmează să dobândească o calificare sau o nouă calificare pentru menținerea sau schimbarea locului de muncă.

În cadrul contractului de calificare profesională și a contractului de adaptare profesională libertatea părților contractante este limitată de dispoziții legale privind calitatea și condițiile pe care trebuie să le îndeplinească părțile pentru a putea încheia aceste contracte, durata pentru care se încheie, precum și drepturile și obligațiile specifice acestor tipuri de contracte numite.

În completarea tipurilor de formare profesională, prin Legea nr. 176/2018 privind internshipul⁷⁰⁹ este reglementat și contractul de internship în baza căruia o unitate angajatoare, denumită organizație-gazdă, facilitează și pune la dispoziția tinerilor care au împlinit vârsta de 16 ani, denumiți de lege interni, programe de internship în scopul⁷¹⁰ aprofundării cunoștințelor teoretice, îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 202

(1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani.

1.

Contractul de calificare profesională nu este un contract de muncă, ci un contract distinct, de formare profesională, așa cum este calificat expres de prevederile Codului muncii. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 141)

2.

Ca natură, contractul de calificare profesională se apreciază că ar fi un contract individual de muncă pe durată determinată de tip special. (A. Țiclea, *op. cit.*, p.308 – citat Ovidiu Tinca, *op. cit.*, p. 305)

3.

Acest contract ar fi ceea ce ilustrează chiar denumirea sa, adică un contract de calificare profesională” care poate fi considerat, chiar, un act adițional la contractul individual de muncă. (A. Țiclea, *op. cit.*, p. 308)

4.

Din cerința legală potrivit căreia salariatul este cel care se obligă în baza contractului de calificare profesională să urmeze cursurile organizate de angajator nu rezultă natura juridică de contract de muncă a contractului de calificare profesională. Această prevedere legală impune numai o condiție de încheiere a contractului de calificare profesională, ceea ce determină caracterul acestuia de a fi accesoriu al contractului individual de muncă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 141)... [citește mai departe \(1-10\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Contractul de calificare profesională are ca obiect efectuarea de către salariat a unor cursuri de formare profesională organizate de angajator în scopul dobândirii unei calificări profesionale sau a unei noi calificări profesionale pentru menținerea locului de muncă la angajatorul respectiv.

Situația premisă pentru încheierea contractului de calificare profesională este încheierea unui contract individual de muncă între, pe de o parte, salariatul instruit cu vârsta minimă de 16 ani, care nu are o calificare profesională sau are o calificare insuficientă, și, pe de altă parte, angajatorul care este autorizat de Ministerul Muncii pentru a efectua calificarea profesională a salariaților.

Din multe puncte de vedere, contractul de calificare profesională este un accesoriu al contractului individual de muncă, în sensul că acesta nu poate fi încheiat fără existența unui contract individual de muncă, calificarea profesională efectuată are în vedere activitatea desfășurată de către angajator și pentru derularea căreia s-a încheiat contractul individual de muncă, iar contractul de calificare profesională va înceta odată cu încetarea contractului individual de muncă, cel puțin, din cauza faptului că persoana instruită a pierdut calitatea de salariat... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul definește contractul de calificare profesională și stabilește condițiile pe care salariatul trebuie să le îndeplinească pentru a putea să-l încheie.

Contractul respectiv se utilizează, cu precădere, în cazul salariaților care nu au dobândit până la data încheierii contractului lor de muncă, prin studii, o meserie sau profesie, precum și în cazul celor care trebuie

să-și schimbe meseria ori profesia pentru a-și menține calitatea de salariat la acel angajator. Durata contractului de calificare este prevăzută între o limită minimă (de 6 luni) și una maximă (de 2 ani). Durata concretă, așadar, va fi stabilită de angajator în funcție de complexitatea meseriei sau profesiei ce urmează a fi exercitată.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Persoana fizică – devenită parte într-un contract de calificare profesională – trebuie să aibă calitatea de salariat al angajatorului organizator de formare profesională, să fi împlinit 16 ani (neputând avea între 15-16 ani) și fie să nu aibă o calificare profesională, fie, deși a dobândit o astfel de calificare, aceasta să nu îi permită menținerea locului de muncă la angajatorul în cauză (firește, în acest al doilea caz, cu condiția de a dori să-și păstreze locul de muncă).

Angajatorul, care este parte în contractul de calificare profesională, trebuie să fie autorizat de către cele două organisme ale administrației publice centrale.

Inițiativa încheierii contractului de calificare profesională poate să aparțină oricăreia dintre părțile sale (salariatului sau angajatorului). Chiar dacă textul legal nu precizează în mod expres, este rațional să se considere că acest contract trebuie să se încheie în scris, *ad probationem*.[... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Contractul de calificare profesională are ca obiect efectuarea de către salariat a unor cursuri de formare profesională organizate de angajator în scopul dobândirii unei calificări profesionale sau a unei noi calificări profesionale pentru menținerea locului de muncă la angajatorul respectiv.

Situația premisă pentru încheierea contractului de calificare profesională este încheierea unui contract individual de muncă între, pe de o parte, salariatul instruit cu vârsta minimă de 16 ani, care nu are o calificare profesională sau are o calificare insuficientă, și, pe de altă parte, angajatorul care este autorizat de Ministerul Muncii pentru a efectua calificarea profesională a salariaților.

Din multe puncte de vedere, contractul de calificare profesională este un accesoriu al contractului individual de muncă, în sensul că acesta nu poate fi încheiat fără existența unui contract individual de muncă, calificarea profesională efectuată are în vedere activitatea desfășurată de către angajator și pentru derularea căreia s-a încheiat contractul individual de muncă, iar contractul de calificare profesională va înceta odată cu încetarea contractului individual de muncă, cel puțin, din cauza faptului că persoana instruită a pierdut calitatea de salariat.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 203

(1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

(2) Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

1.

O condiție esențială pe care trebuie să o îndeplinească angajatorul pentru încheierea valabilă a contractului de calificare profesională este să fie autorizat în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării. În concret, angajatorul trebuie să fie autorizat să organizeze cursuri de calificare. (A. AthanasIU, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 144)

2.

Din analiza textului de lege rezultă că nu orice angajator poate să încheie contracte de calificare profesională, ci că aceștia trebuie să fie autorizați de către Ministerul Muncii și Ministerul Educației.

Până la acest moment legiuitorul nu a adoptat un act normativ privind procedura de autorizare sau modul de atestare a calificării profesionale, cu excepția Ordinului nr. 353/5202/2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților (M. Of. nr. 774 din 5 noiembrie 2003).[... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Părți ale contractului de calificare profesională sunt salariatul instruit, cu vârstă de minimum 16 ani, încadrat

În baza unui contract individual de muncă, și angajatorul autorizat de Ministerul Muncii.

Prin Ordinul Ministerului Muncii nr. 353/5202 din 23 iulie 2003 s-a stabilit Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților. Activitatea de autorizare a angajatorilor furnizori de formare profesională este coordonată de Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților.

Pentru a se supune autorizării, furnizorii de formare profesională trebuie să îndeplinească următoarele condiții de eligibilitate:

- să fie legal constituiți;
- să aibă prevăzute în statut sau, după caz, în actul de înființare activități de formare profesională;
- să își îndeplinească obligațiile de plată a impozitelor, taxelor și contribuțiilor datorate, potrivit legislației în vigoare.

Autorizarea furnizorilor de formare profesională se face pe baza criteriilor de evaluare, pentru o perioadă de 4 ani, pentru fiecare dintre calificările, ocupațiile, grupările de competențe pentru care furnizorii de formare profesională organizează programe de formare profesională. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Până în prezent încă nu a fost adoptată o lege specială care să privească procedura de autorizare a angajatorilor care pot încheia contracte de calificare profesională, precum și modul de atestare a calificării profesionale. Însă, prin Ordinul ministrului muncii și al ministrului educației și cercetării nr. 353/5202/2003 a fost aprobată Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților⁴⁴³. Numai furnizorii autorizați, deci care au posibilitatea să organizeze calificarea profesională, pot încheia asemenea contracte.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Persoana fizică – devenită parte într-un contract de calificare profesională – trebuie să aibă calitatea de salariat al angajatorului organizator de formare profesională, să fi împlinit 16 ani (neputând avea între 15-16 ani) și fie să nu aibă o calificare profesională, fie, deși a dobândit o astfel de calificare, aceasta să nu îi permită menținerea locului de muncă la angajatorul în cauză (firește, în acest al doilea caz, cu condiția de a dori să-și păstreze locul de muncă).

Angajatorul, care este parte în contractul de calificare profesională, trebuie să fie autorizat de către cele două organisme ale administrației publice centrale.

Inițiativa încheierii contractului de calificare profesională poate să aparțină oricăreia dintre părțile sale (salariatului sau angajatorului). Chiar dacă textul legal nu precizează în mod expres, este rațional să se considere că acest contract trebuie să se încheie în scris, *ad probationem*. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Părți ale contractului de calificare profesională sunt salariatul instruit, cu vârstă de minimum 16 ani, încadrat în baza unui contract individual de muncă, și angajatorul autorizat de Ministerul Muncii.

Prin Ordinul Ministerului Muncii nr. 353/5202 din 23 iulie 2003 s-a stabilit Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților. Activitatea de autorizare a angajatorilor furnizori de formare profesională este coordonată de Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților.

Pentru a se supune autorizării, furnizorii de formare profesională trebuie să îndeplinească următoarele condiții de eligibilitate:

- să fie legal constituiți;
- să aibă prevăzute în statut sau, după caz, în actul de înființare activități de formare profesională;
- să își îndeplinească obligațiile de plată a impozitelor, taxelor și contribuțiilor datorate, potrivit legislației în vigoare.

Autorizarea furnizorilor de formare profesională se face pe baza criteriilor de evaluare, pentru o perioadă de 4 ani, pentru fiecare dintre calificările, ocupațiile, grupările de competențe pentru care furnizorii de formare profesională organizează programe de formare profesională. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 204

(1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

1.

Contractul de adaptare profesională are o natură juridică distinctă. Nu este un contract de muncă, ci un contract de formare profesională, așa cum este calificat expres de prevederile Codului muncii. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 145)

2.

Pentru încheierea contractului de adaptare profesională, legea prevede condiția ca salariatul să debuteze într-o funcție nouă, într-un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou. Această situație poate avea loc fie la încheierea contractului de muncă, fie la modificarea acestuia dacă salariatul respectiv debutează într-o funcție nouă, într-un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou, la același angajator. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 146)

3.

Legea nu impune salariatului condiția unei anumite vârste minime și nici angajatorului să fie autorizat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 146) [... citește mai departe \(1-9\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dacă prin contractul de calificare profesională se urmărește dobândirea unei calificări profesionale de către salariații necalificați, prin contractul de adaptare profesională salariatul are o calificare, însă este necesară instruirea suplimentară pentru a face față noii funcții ocupate, la un nou loc de muncă sau în cadrul unui nou colectiv.

Și acest contract special de formare profesională organizată de angajator are ca situație premisă existența unui contract individual de muncă, încheiat între salariatul instruit și angajatorul formator.

Astfel, contractul de adaptare profesională este accesoriu contractului individual de muncă, întrucât încheierea și încetarea contractului de adaptare profesională depind de încheierea și încetarea contractului individual de muncă. Însă, nimic nu împiedică părțile de a denunța, în mod unilateral, contractul de adaptare profesională, dacă vreuna dintre acestea nu și-a îndeplinit sau a îndeplinit în mod defectuos obligațiile contractuale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Se observă că acest contract nu are o existență de sine stătătoare; el este conex contractului individual de muncă, încheiat concomitent sau subsecvent acestuia.

Contractul de adaptare profesională este specific salariaților debutanți, pentru adaptarea lor la specificul activității (funcție, loc de muncă), dar și pentru încadrarea în noul colectiv, ca urmare a modificării felului sau locului muncii.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Și contractul de adaptare profesională se înscrie în viziunea de ansamblu care rezultă din art. 198 și 199 C. mun. (a se vedea *supra*, Comentariile la aceste articole). Un astfel de contract se încheie dacă: este vorba de despre un salariat debutant într-o funcție nouă, la un loc de muncă nou (într-o aceeași funcție sau în alta) ori în cadrul unui colectiv nou (ceea ce înseamnă schimbarea locului de muncă și, posibil, a funcției).

2.

Contractul se încheie, după caz, concomitent cu încheierea contractului individual de muncă (evident într-o funcție/într-un post nou) sau pe parcursul executării contractului, dacă salariatul debutează într-o funcție nouă, într-un loc de muncă nou ori într-un colectiv nou.

Din cuprinsul art. 204 alin. (2) se deduce că acest contract – fie că se încheie de la bun început, fie ulterior – coexistă cu contractul individual de muncă încheiat între părți. Așadar, nu se încheie un act adițional la contractul de muncă cu privire la o clauză de adaptare profesională, ci se încheie un alt contract, nou, care are figura juridică a unui accesoriu al contractului principal (de muncă). [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Dacă prin contractul de calificare profesională se urmărește dobândirea unei calificări profesionale de către salariații necalificați, prin contractul de adaptare profesională salariatul are o calificare, însă este necesară instruirea suplimentară pentru a face față noii funcții ocupate, la un nou loc de muncă sau în cadrul unui nou

colectiv.

Și acest contract special de formare profesională organizată de angajator are ca situație premisă existența unui contract individual de muncă, încheiat între salariatul instruit și angajatorul formator.

Astfel, contractul de adaptare profesională este accesoriu contractului individual de muncă, întrucât încheierea și încetarea contractului de adaptare profesională depind de încheierea și încetarea contractului individual de muncă. Însă, nimic nu împiedică părțile de a denunța, în mod unilateral, contractul de adaptare profesională, dacă vreuna dintre acestea nu și-a îndeplinit sau a îndeplinit în mod defectuos obligațiile contractuale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 205

(1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

1.

Având în vedere că nu există dispoziții legale exprese, nimic nu oprește părțile să prelungească un contract de adaptare profesională de mai multe ori, însă cu condiția ca durata totală să respecte maximul de 1 an prevăzut de lege. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 148)

2.

Dacă, deși a urmat stagiul de formare profesională în vederea adaptării, în urma evaluării rezultă că salariatul nu face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca și, din acest motiv, având în vedere atribuțiile din fișa postului, precum și cunoștințele, competențele, abilitățile și calitățile necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor respective, salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, acesta poate fi concediat pe motivul necorespunderii profesionale [art. 61 lit. d) C. muncii], însă cu respectarea tuturor cerințelor procedurale prevăzute de lege. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 148) [... citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Durata maximă legală pentru care poate fi încheiat contractul de adaptare profesională este de un an și se circumscrie, în mod obligatoriu, duratei contractului individual de muncă încheiat între salariatul instruit și angajatorul care organizează formarea profesională.

Încetarea contractului individual de muncă conduce la încetarea de drept a contractului de adaptare profesională, având în vedere faptul că acesta din urmă are ca obiect instruirea salariatului în vederea ocupării unei funcții noi, a unui loc de muncă sau de a se încadra într-un nou colectiv unde urmează să își presteze munca.

În cadrul contractului de adaptare profesională, părțile pot stabili ca, la expirarea termenului contractului și a instruirii corespunzătoare a salariatului, să se realizeze o evaluare prin care să se stabilească dacă salariatul este apt să ocupe noua funcție sau să presteze activitate la noul loc de muncă ori în cadrul noului colectiv, părțile având și posibilitatea de a nu efectua această evaluare. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Codul muncii stabilește durata determinată a contractului în discuție (*care nu poate fi mai mare de un an*).

Așa fiind, este stabilită o durată maximă, nu și una minimă, durata efectivă fiind rezultatul acordului de voință al părților.

Evaluarea menționată de text la expirarea termenului de adaptare profesională nu este obligatorie.

Angajatorul poate ori nu să-l verifice pe salariat dacă acesta va face față funcțiilor noi, locului de muncă sau colectivului în care urmează să se presteze munca.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Și contractul de adaptare profesională se înscrie în viziunea de ansamblu care rezultă din art. 198 și 199 C. mun. (a se vedea *supra*, Comentariile la aceste articole). Un astfel de contract se încheie dacă: este vorba de despre un salariat debutant într-o funcție nouă, la un loc de muncă nou (într-o aceeași funcție sau în

alta) ori în cadrul unui colectiv nou (ceea ce înseamnă schimbarea locului de muncă și, posibil, a funcției).

2.

Contractul se încheie, după caz, concomitent cu încheierea contractului individual de muncă (evident într-o funcție/intr-un post nou) sau pe parcursul executării contractului, dacă salariatul debutează într-o funcție nouă, într-un loc de muncă nou ori într-un colectiv nou.

Din cuprinsul art. 204 alin. (2) se deduce că acest contract – fie că se încheie de la bun început, fie ulterior – coexistă cu contractul individual de muncă încheiat între părți. Așadar, nu se încheie un act adițional la contractul de muncă cu privire la o clauză de adaptare profesională, ci se încheie un alt contract, nou, care are figura juridică a unui accesoriu al contractului principal (de muncă).[... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Durata maximă legală pentru care poate fi încheiat contractul de adaptare profesională este de un an și se circumscrie, în mod obligatoriu, duratei contractului individual de muncă încheiat între salariatul instruit și angajatorul care organizează formarea profesională.

Încetarea contractului individual de muncă conduce la încetarea de drept a contractului de adaptare profesională, având în vedere faptul că acesta din urmă are ca obiect instruirea salariatului în vederea ocupării unei funcții noi, a unui loc de muncă sau de a se încadra într-un nou colectiv unde urmează să își presteze munca.

În cadrul contractului de adaptare profesională, părțile pot stabili ca, la expirarea termenului contractului și a instruirii corespunzătoare a salariatului, să se realizeze o evaluare prin care să se stabilească dacă salariatul este apt să ocupe noua funcție sau să presteze activitate la noul loc de muncă ori în cadrul noului colectiv, părțile având și posibilitatea de a nu efectua această evaluare.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 206

(1)Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

(2)Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3)Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

(4)Exercitarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

1.

Exercitarea activității de formare profesională face parte din atribuțiile de serviciu ale salariatului care are calitatea de formator. În consecință, având în vedere dispozițiile legale referitoare la durata normală a timpului de lucru, exercitarea activităților care corespund atribuțiilor de formator se include în programul normal de lucru al formatorului. Orice astfel de activitate desfășurată cu depășirea duratei normale a timpului de lucru reprezintă muncă suplimentară, iar formatorul are dreptul la compensarea acesteia, potrivit legii. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 151)

2.

În contractul de formare profesională va fi înscrisă și clauza cu privire la formatorul care va asigura formarea profesională a salariatului pe durata desfășurării contractului de formare profesională (indiferent că este vorba de contract de calificare profesională sau de contract de adaptare profesională).[... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Formarea profesională prin intermediul contractelor de calificare profesională sau a celor de adaptare profesională se poate realiza numai de către angajatorii autorizați³⁴⁸ în acest sens de către Ministerul Muncii. Din rândul salariaților acestor angajatori pot avea calitatea de formatori salariații care au o experiență profesională de minimum 2 ani în domeniul în care urmează să instruiască salariații ce vor dobândi o calificare sau noi deprinderi calificate pentru activitățile care vor fi desfășurate pe noua funcție, la noul loc de muncă sau în noul colectiv.

Pentru îndeplinirea activităților de formare profesională este necesar ca în fișa postului formatorului sau într-o anexă la aceasta să fie incluse și aceste sarcini și responsabilități, în afara celor obișnuite. Aceste activități suplimentare desfășurate de către formator se vor realiza tot în cadrul programului normal de lucru.

În vederea asigurării unei formări eficiente a salariaților, legea stabilește că un formator poate asigura, în același timp, instruirea pentru cel mult 3 salariați, însă, într-o perioadă determinată de timp, un formator poate realiza instruirea pentru mai multe grupe de câte 3 salariați³⁴⁹. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Formatorul reprezintă factorul principal în ceea ce privește derularea contractelor speciale de formare profesională.

El este numit în această funcție de angajator, din rândul salariaților calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

Pentru a da eficiență misiunii sale, formatorul poate asigura pregătirea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați. Activitatea de formare profesională pe care o desfășoară intră în atribuțiile sale de serviciu. În mod logic ea se include în programul său de lucru.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Formarea profesională prin mijlocirea contractelor speciale – cel de calificare profesională și cel de adaptare profesională – se realizează de către un formator numit de angajator. Cerințele pentru un astfel de formator sunt: să fie un salariat calificat; să aibă o experiență minimă de cel puțin 2 ani în domeniul în care se realizează formarea profesională (iar nu într-un alt domeniu). Deoarece art. 206 alin. (1) precizează că formatorul se ocupă de formarea profesională la nivelul angajatorului, rezultă că la nivelele inferioare (secții, ateliere, birouri etc.) – dacă este obiectiv necesar – pot fi desemnați și alți salariați cu experiență care să îi îndrume pe cei care se adaptează din punct de vedere profesional (cu condiția ca cei în cauză să activeze sub coordonarea atentă a formatorului).

Limita legală pentru oricare dintre formatori este de cel mult 3 salariați (nivel care se apreciază că poate asigura condiții eficiente de îndrumare a celor care se află în perioada de adaptare profesională). [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Formarea profesională prin intermediul contractelor de calificare profesională sau a celor de adaptare profesională se poate realiza numai de către angajatorii autorizați⁷¹⁹ în acest sens de către Ministerul Muncii. Din rândul salariaților acestor angajatori pot avea calitatea de formatori salariații care au o experiență profesională de minimum 2 ani în domeniul în care urmează să instruiască salariații ce vor dobândi o calificare sau noi deprinderi calificate pentru activitățile care vor fi desfășurate pe noua funcție, la noul loc de muncă sau în noul colectiv.

Pentru îndeplinirea activităților de formare profesională este necesar ca în fișa postului formatorului sau într-o anexă la aceasta să fie incluse și aceste sarcini și responsabilități, în afara celor obișnuite. Aceste activități suplimentare desfășurate de către formator se vor realiza tot în cadrul programului normal de lucru.

În vederea asigurării unei formări eficiente a salariaților, legea stabilește că un formator poate asigura, în același timp, instruirea pentru cel mult 3 salariați, însă, într-o perioadă determinată de timp, un formator poate realiza instruirea pentru mai multe grupe de câte 3 salariați⁷²⁰. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 207

(1) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

1.

În fișa postului formatorului pot fi incluse și alte obligații referitoare la organizarea formării profesionale în baza contractului de calificare profesională sau a contractului de adaptare profesională. (A. Athanasu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 152)

2.

Dacă vreuna dintre obligațiile menționate mai sus nu sunt prevăzute expres în fișa postului, aceste obligații

revin formatorului în temeiul legii, dacă salariatul respectiv a fost numit formator și a fost de acord să dobândească această calitate și să dobândească, pe lângă atribuțiile sale corespunzătoare funcției ocupate, și atribuțiile specifice calității de formator. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 152) 3.

Legiuitorul stabilește elementele minime pe care trebuie să le cuprindă fie actul adițional la CIM al salariatului-formator, fie clauza din CIM-ul salariatului formator cu privire la formarea profesională. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol stabilește principalele responsabilități ale formatorului desemnat de către angajatorul care organizează formarea profesională a salariaților.

Pe lângă aceste obligații legale, prin act adițional la contractul individual de muncă, prin fișa postului sau o anexă la aceasta se pot stabili și alte sarcini de serviciu în legătură cu activitatea de instruire și supraveghere a salariatului aflat în formare.

La finalizarea cursurilor de calificare sau la expirarea duratei pentru care a fost încheiat contractul de formare profesională, formatorul are obligația de a participa la evaluarea salariatului beneficiar al formării profesionale.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul statornicește atribuțiile formatorului în ceea ce privește pregătirea salariatului ori salariaților repartizați.

Prima categorie de atribuții privește formarea profesională a celui (celor) în cauză.

Cea de a doua se referă la îndeplinirea sarcinilor de serviciu a salariatului (salariaților) repartizat (repartizați).

Cea de a treia este în legătură cu evaluarea salariaților beneficiari ai pregătirii profesionale, formatorul cooperând în acest sens cu organismele de formare profesională.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Formarea profesională prin mijlocirea contractelor speciale – cel de calificare profesională și cel de adaptare profesională – se realizează de către un formator numit de angajator. Cerințele pentru un astfel de formator sunt: să fie un salariat calificat; să aibă o experiență minimă de cel puțin 2 ani în domeniul în care se realizează formarea profesională (iar nu într-un alt domeniu). Deoarece art. 206 alin. (1) precizează că formatorul se ocupă de formarea profesională la nivelul angajatorului, rezultă că la nivelele inferioare (secții, ateliere, birouri etc.) – dacă este obiectiv necesar – pot fi desemnați și alți salariați cu experiență care să îi îndrume pe cei care se adaptează din punct de vedere profesional (cu condiția ca cei în cauză să activeze sub coordonarea atentă a formatorului).

Limita legală pentru oricare dintre formatori este de cel mult 3 salariați (nivel care se apreciază că poate asigura condiții eficiente de îndrumare a celor care se află în perioada de adaptare profesională). [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest articol stabilește principalele responsabilități ale formatorului desemnat de către angajatorul care organizează formarea profesională a salariaților.

Pe lângă aceste obligații legale, prin act adițional la contractul individual de muncă, prin fișa postului sau o anexă la aceasta se pot stabili și alte sarcini de serviciu în legătură cu activitatea de instruire și supraveghere a salariatului aflat în formare.

La finalizarea cursurilor de calificare sau la expirarea duratei pentru care a fost încheiat contractul de formare profesională, formatorul are obligația de a participa la evaluarea salariatului beneficiar al formării profesionale.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **CAPITOLUL III: Contractul de ucenicie la locul de muncă**

☐ **Art. 208**

(1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

☐ **(2)** Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia:

a) angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă ca, în afara plății unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată.

1.

Contractul de ucenicie la locul de muncă este un contract de muncă de tip particular și întrunește toate trăsăturile unui contract de muncă. Cauza contractului de ucenicie la locul de muncă este unică, dar complexă, cuprinzând atât prestarea muncii și plata salariului, cât și formarea profesională a ucenicului. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 158)

2.

Fiind un contract individual de muncă de tip particular, contractul de ucenicie la locul de muncă întrunește trăsăturile oricărui contract individual de muncă (contract numit, care nu poate avea decât două părți, bilateral, sinalagmatic, oneros, comutativ, cu executare succesivă, *intuitu personae*, caracterizat prin subordonarea celui care prestează munca față de angajator ș.a.). (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 511-512)

3.

Și sub aspectul formei sale, contractul de ucenicie la locul de muncă nu face excepție de la regulă: nerespectarea formei scrise – cerută de lege ad validitatem – duce la nulitatea contractului respectiv. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 512) [... citește mai departe \(1-7\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În cadrul Titlului care reglementează formarea profesională, legiuitorul stabilește regulile generale de încheiere a contractului de ucenicie la locul de muncă, care sunt amplu dezvoltate prin Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată³⁵⁰.

Potrivit legii, *„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 denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.”*

Pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă, contractul de ucenicie trebuie să cuprindă și următoarele clauze:

- denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul;

- numele coordonatorului de ucenicie și calificarea acestuia; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Deci, ucenicia la locul de muncă se organizează în baza unui contract denumit contract de ucenicie care, ca natură juridică, este tot un contract individual de muncă, dar de tip particular. El are un obiect complex, în care intră nu doar prestarea muncii și plata salariului, ci și *ceea ce este determinant pentru acest contract*, formarea profesională într-o anumită meserie, asigurată de angajator, ucenicul salariat obligându-se să urmeze cursurile respective.

De altfel, ceea ce prevalează la contractul de ucenicie este formarea profesională, nu prestarea muncii propriu-zise, aceasta din urmă fiind doar modalitatea prin care se asigură calificarea celui în cauză.

Având în vedere specificul și scopul său – formarea profesională –, contractul de ucenicie la locul de muncă nu se poate încheia decât pe durată determinată.

Această durată, potrivit art. 9 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, este diferită în funcție de nivelul de calificare: [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Pe fondul unor îndelungate dispute, în prezent, contractul de ucenicie la locul de muncă este definit, tranșant de art. 208 alin. (2) C. mun., ca un contract individual de muncă de tip particular.

Art. 208 și urm. C. mun. și Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă (publicată în M. Of. nr. 498 din 7 august 2013) constituie, laolaltă, normele aplicabile uceniciei la locul de muncă. Se adaugă Normele Metodologice aprobate prin H.G. nr. 855/2013 (M. Of. nr. 705 din 18 noiembrie 2013) cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit art. 6 alin. (1) din această lege, *„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 denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.” Juridic, cauza contractului este bivalentă: formarea profesională și, respectiv, munca și, corelat, salariul. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

În cadrul Titlului care reglementează formarea profesională, legiuitorul stabilește regulile generale de încheiere a contractului de ucenicie la locul de muncă, care sunt amplu dezvoltate prin Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată⁷²¹.

Potrivit legii, *„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 denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.”*

Pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă, contractul de ucenicie trebuie să cuprindă și următoarele clauze:

- denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul;
- numele coordonatorului de ucenicie și calificarea acestuia; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 209

(1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

1.

Conform art. 5 din Legea nr. 279/2004, republicată poate fi încadrată ca ucenic în muncă orice persoană fizică ce a împlinit vârsta de 16 ani, dar nu mai mult de 25 de ani, și nu deține o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă.

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.

Se pot încadra în muncă în calitate de ucenici și următoarele categorii:

- cetățenii străini, precum și apatrizii care au obținut permis de muncă în România, conform reglementărilor legale în vigoare; [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe lângă cele arătate în prezentul articol, Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, arată că poate fi ucenic persoana care a împlinit vârsta de 16 ani și care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări.

Astfel, nu va putea să încheie un contract de ucenicie persoana care are vârsta între 15 și 16 ani, indiferent dacă există acordul părinților sau al reprezentanților legali.

Aceasta, deoarece, pe de o parte, legea stabilește o vârstă minimă la care se poate încheia contractul de ucenicie (16 ani împliniți) și, pe de altă parte, este necesară *voința proprie*, singulară, a persoanei care dorește să obțină o calificare în baza contractului de ucenicie. Această calificare se bazează pe opțiunea liber exprimată a tânărului care a împlinit vârsta de 16 ani și nu poate fi indusă sau condiționată de către părinți sau reprezentanții legali.

Contractul de ucenicie încheiat cu o persoană care nu a împlinit vârsta de 16 ani este lovit de nulitate absolută. Eventual, pentru stabilirea unor raporturi de muncă specifice uceniei, poate fi avută în vedere încheierea unui contract individual de muncă, dacă tânărul a împlinit vârsta de 15 ani, există acordul scris și expres al părinților sau reprezentanților săi legali și activitatea desfășurată nu pune în pericol sănătatea, dezvoltarea sau pregătirea profesională a tânărului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 209 [alin. (1)] prevede că titularul contractului de ucenicie are statutul de ucenic. El nu este altceva decât un salariat (tânăr) care se pregătește profesional în baza contractului menționat.

De aceea, în alin. (2) se dispune că ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați în măsura

în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său. Prevederea este firească având în vedere că, în același timp, ucenicul este și salariat. El se pregătește profesional într-o anumită meserie, dar, totodată, prestează și activitate în folosul angajatorului.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Pe fondul unor îndelungate dispute, în prezent, contractul de ucenicie la locul de muncă este definit, tranșant de art. 208 alin. (2) C. mun., ca un contract individual de muncă de tip particular.

Art. 208 și urm. C. mun. și Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă (publicată în M. Of. nr. 498 din 7 august 2013) constituie, laolaltă, normele aplicabile uceniciei la locul de muncă. Se adaugă Normele Metodologice aprobate prin H.G. nr. 855/2013 (M. Of. nr. 705 din 18 noiembrie 2013) cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit art. 6 alin. (1) din această lege, „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 denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.” Juridic, cauza contractului este bivalentă: formarea profesională și, respectiv, munca și, corelat, salariul. [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pe lângă cele arătate în prezentul articol, Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, arată că poate fi ucenic persoana care a împlinit vârsta de 16 ani și care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări.

Astfel, nu va putea să încheie un contract de ucenicie persoana care are vârsta între 15 și 16 ani, indiferent dacă există acordul părinților sau al reprezentanților legali.

Aceasta, deoarece, pe de o parte, legea stabilește o vârstă minimă la care se poate încheia contractul de ucenicie (16 ani împliniți) și, pe de altă parte, este necesară *voința proprie*, singulară, a persoanei care dorește să obțină o calificare în baza contractului de ucenicie. Această calificare se bazează pe opțiunea liber exprimată a tânărului care a împlinit vârsta de 16 ani și nu poate fi indusă sau condiționată de către părinți sau reprezentanții legali.

Contractul de ucenicie încheiat cu o persoană care nu a împlinit vârsta de 16 ani este lovit de nulitate absolută. Eventual, pentru stabilirea unor raporturi de muncă specifice uceniciei, poate fi avută în vedere încheierea unui contract individual de muncă, dacă tânărul a împlinit vârsta de 15 ani, există acordul scris și expres al părinților sau reprezentanților săi legali și activitatea desfășurată nu pune în pericol sănătatea, dezvoltarea sau pregătirea profesională a tânărului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 210

Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială.

1.

Apreciem inadmisibil ca dispozițiile privind ucenicia la locul de muncă să fie reglementate prin lege specială (Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă), dar în același timp anumite elemente ale acestei instituții juridice să fie reglementate prin Codul muncii.

– Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată (M. Of. nr. 498 din 7 august 2013);
– Normele Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 aprobate prin H.G. nr. 855/2013 (M. Of. nr. 705 din 18 noiembrie 2013).

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Așa cum am arătat în cuprinsul comentariilor articolelor de mai sus, Legea nr. 279/2005, republicată, reglementează formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, iar prin H.G. nr. 855/2013³⁵¹ au fost aprobate Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Contractul de ucenicie la locul de muncă este reglementat cu caracter general de Codul muncii, iar în mod

special, de Legea nr. 279/2005.

În aplicarea acestei legi, au fost adoptate Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 855/2013.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Pe fondul unor îndelungate dispute, în prezent, contractul de ucenicie la locul de muncă este definit, tranșant de art. 208 alin. (2) C. mun., ca un contract individual de muncă de tip particular.

Art. 208 și urm. C. mun. și Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă (publicată în M. Of. nr. 498 din 7 august 2013) constituie, laolaltă, normele aplicabile uceniciei la locul de muncă. Se adaugă Normele Metodologice aprobate prin H.G. nr. 855/2013 (M. Of. nr. 705 din 18 noiembrie 2013) cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit art. 6 alin. (1) din această lege, „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 denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.” Juridic, cauza contractului este bivalentă: formarea profesională și, respectiv, munca și, corelat, salariul.[... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Așa cum am arătat în cuprinsul comentariilor articolelor de mai sus, Legea nr. 279/2005, republicată, reglementează formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, iar prin H.G. nr. 855/2013⁷²² au fost aprobate Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată.

Prin anexele la Normele metodologice sunt stabilite modelul-cadru al contractului de ucenicie⁷²³, modelul planului de activitate al ucenicului și al raportului de monitorizare a planului de activitate a ucenicului, modelul cererii pentru a beneficia de un program de ucenicie, modelul-cadru al convenției care trebuie încheiată între Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă și angajator și modelul registrului angajatorilor de ucenici⁷²⁴.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣**TITLUL VII: Dialogul social**

▣**CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

▣**Art. 211**

Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali.

1.

Fundamental în cadrul relațiilor colective de muncă este echilibrul care trebuie să funcționeze între partenerii sociali, între reprezentanții capitalului și reprezentanții intereselor sociale. Când acest echilibru se rupe se ajunge la conflict. Ideal ar fi însă ca echilibrul să se mențină în permanență, astfel configurându-se pacea socială. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 167-168)

2.

Pentru ca echilibrul să se mențină, este necesar dialogul social, dialog care se derulează prin proceduri specifice și într-un cadru instituționalizat. În ce privesc procedurile care fac funcțional dialogul social, acestea se concretizează prin informări și proceduri de consultare. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 168)

3.

Conform celui de-al 7-lea considerent al Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană¹²¹, scopul dialogului social este acela de „a se promova încrederea reciprocă în cadrul întreprinderilor pentru a favoriza anticiparea riscului, pentru a face mai flexibilă organizarea muncii și pentru a facilita accesul lucrătorilor la formare în cadrul întreprinderii, menținând în același timp securitatea, pentru a-i conștientiza pe salariați cu privire la nevoile de adaptare, pentru a mări disponibilitatea salariaților de a iniția măsuri și acțiuni care le măresc capacitatea de reinserție profesională, de a promova implicarea salariaților în funcționarea și viitorul întreprinderii și pentru a-i mări competitivitatea.[... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Tratatul de instituire a Comunității Europene stabilește ca obiectiv în sarcina statelor membre promovarea dialogului social între partenerii sociali. Dezvoltând acest principiu, Directiva 2002/14/CE stabilește cadrul general prin care „să se consolideze dialogul social și să se promoveze încrederea reciprocă în cadrul întreprinderilor pentru a favoriza anticiparea riscului, pentru a face mai flexibilă organizarea muncii și pentru a facilita accesul lucrătorilor la formare în cadrul întreprinderii, menținând în același timp securitatea, pentru a-i conștientiza pe salariați cu privire la nevoile de adaptare, pentru a mări disponibilitatea salariaților de a iniția măsuri și acțiuni care le măresc capacitatea de reinserție profesională, de a promova implicarea salariaților în funcționarea și viitorul întreprinderii și pentru a-i mări competitivitatea.”

Legea nr. 62/2011 a dialogului social creează cadrul legal național pentru ca partenerii sociali (sindicatul, angajatorii și reprezentanții autorităților administrației publice) să aibă consultări și să stabilească un dialog care să asigure stabilitatea și pacea socială între principalii actori care activează sau au responsabilități în domeniul raporturilor de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Dialogul între partenerii sociali, denumit *dialog social*, „constituie o modalitate simplă și concretă care urmărește explicit realizarea democrației economico-sociale prin aducerea la masa dialogului, a discuțiilor și a negocierilor a celor doi mari parteneri sociali care se întâlnesc atât în procesul muncii, dar și în diverse activități de gestionare a treburilor societății⁴⁴⁴”.

Starea de pace socială este un rezultat al dialogului dintre partenerii sociali⁴⁴⁵.

Statul este interesat să antreneze organizațiile reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor în luarea deciziilor, permițându-le astfel să-și exprime opiniile și să participe la elaborarea și punerea în practică a măsurilor economice, de ordin particular sau general⁴⁴⁶.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Codul muncii nu prevede o definiție a dialogului social, care se regăsește în Legea nr. 62/2011 a dialogului social (republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012). Astfel, conform dispozițiilor art. 1 lit. b), dialogul special reprezintă procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun.

Art. 211 reglementează în mod expres obligația de pace socială ca obiectiv al dialogului social. În sfera dialogului social sunt incluse atât noțiunea de dialog social bipartit (bipartitismul) – dialogul desfășurat între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale, cât și cea de dialog social tripartit (tripartitismul) – dialogul desfășurat între sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale și statale, în primul rând, cele ale autorităților administrației publice.

Dialogul social cunoaște mai multe forme: negociere, consultare, informare. El se poate desfășura pe mai multe niveluri: național, sectorial, teritorial, unitate. Conceptual, nivelul unității este cel de bază. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Tratatul de instituire a Comunității Europene stabilește ca obiectiv în sarcina statelor membre promovarea dialogului social între partenerii sociali. Dezvoltând acest principiu, Directiva 2002/14/CE stabilește cadrul general prin care „să se consolideze dialogul social și să se promoveze încrederea reciprocă în cadrul întreprinderilor pentru a favoriza anticiparea riscului, pentru a face mai flexibilă organizarea muncii și pentru a facilita accesul lucrătorilor la formare în cadrul întreprinderii, menținând în același timp securitatea, pentru a-i conștientiza pe salariați cu privire la nevoile de adaptare, pentru a mări disponibilitatea salariaților de a iniția măsuri și acțiuni care le măresc capacitatea de reinserție profesională, de a promova implicarea salariaților în funcționarea și viitorul întreprinderii și pentru a-i mări competitivitatea.”

Legea nr. 62/2011 a dialogului social creează cadrul legal național pentru ca partenerii sociali (sindicatul, angajatorii și reprezentanții autorităților administrației publice) să aibă consultări și să stabilească un dialog care să asigure stabilitatea și pacea socială între principalii actori care activează sau au responsabilități în domeniul raporturilor de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 212

(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.

(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilesc prin lege specială.

1.

Acest organism este o instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național dintre organizațiile patronale, sindicate și reprezentanți ai societăților civile organizate. (A. Ticlea, *op. cit.*, p. 135)

2.

Consiliul Economic și Social este definit în art. 1 din Legea nr. 248/2013² ca fiind un organism consultativ al Parlamentului și al Guvernului României, o instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național dintre organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanți ai asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ai societății civile.

Organizarea, funcționarea și atribuțiile Consiliului Economic și Social sunt reglementate prin Legea nr. 248/2013.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Consiliul Economic și Social este instituția publică centrală care asigură inițierea, menținerea și realizarea dialogului tripartit la nivel național, dintre organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanți ai asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ai societății civile.

Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată³⁵², este actul normativ care stabilește atribuțiile, organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, precum și domeniile de specialitate în care acesta are atribuții și competențe.

Potrivit legii, Consiliul Economic și Social are personalitate juridică și este o instituție publică de interes național (are competență la nivelul întregii societăți), tripartită (din structura sa fac parte patronatele, sindicatele și reprezentanții statului) și este autonomă (în îndeplinirea atribuțiilor legale, Consiliul nu este subordonat niciunuia dintre partenerii sociali)... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul, dezvoltat de Legea nr. 248/2013⁴⁴⁷, definește Consiliul Economic și Social și-i stabilește natura juridică. El este:

- de interes național, adică privește întreaga societate;
- instituție tripartită, în structura sa intrând partenerii sociali (patronatele și sindicatele), precum și reprezentanții statului, deci în cadrul acestui organism cooperează și acționează trei părți;
- instituție autonomă, cu alte cuvinte are independență, nu se subordonează și nici nu se integrează altor organe de stat sau structuri particulare etc.

Scopul său constă în realizarea dialogului social la cel mai înalt nivel (cel național).

Analizând critica de neconstituționalitate a dispozițiilor care au modificat acest articol, Curtea Constituțională a reținut (dec. nr. 383/2011) că dispozițiile legale în materie, „nu tind la modificarea statutului juridic ori a rolului Consiliului Economic și Social, așa cum acesta este consacrat la nivel constituțional. Din contră, sintagma «în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național» nu face decât să clarifice modalitatea concretă de realizare a dialogului social, determinând subiecții între care are loc dialogul; astfel, dialogul nu mai apare la nivelul incertitudinilor și intențiilor, ci între Guvern, patronate și sindicate, în domeniile de competență ale Consiliului Economic și Social, astfel cum sunt stabilite prin legea sa de organizare și funcționare”... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Legea specială care reglementează organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social este Legea nr. 248/2013 (publicată în M. Of. nr. 141 din 7 iulie 1997), Codul muncii limitându-se doar la a defini această instituție ca reprezentând o instituție publică, de interes național, tripartită, autonomă și constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național. Totodată, legea specială reia definiția dată de dispoziția constituțională (art. 141) care dispune: „*Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare*”.

În privința organizării și funcționării Consiliului Economic și Social, ceea ce interesează din legea specială sunt acele elemente care privesc problematica raporturilor juridice de muncă, restul elementelor intrând sub incidența dreptului administrativ.

2. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Consiliul Economic și Social este instituția publică centrală care asigură inițierea, menținerea și realizarea dialogului tripartit la nivel național, dintre organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanții ai asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ai societății civile.

Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată⁷²⁶, este actul normativ care stabilește atribuțiile, organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, precum și domeniile de specialitate în care acesta are atribuții și competențe.

Potrivit legii, Consiliul Economic și Social are personalitate juridică și este o instituție publică de interes național (are competență la nivelul întregii societăți), tripartită (din structura sa fac parte patronatele, sindicatele și reprezentanții statului) și este autonomă (în îndeplinirea atribuțiilor legale, Consiliul nu este subordonat niciunuia dintre partenerii sociali)... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 213

În cadrul ministerelor și prefecturilor funcționează, în condițiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administrația publică, sindicate și patronat.

1.

Legea dialogului social reglementează în art. 120-126 modalitatea de constituire și funcționare a comisiilor dialogului social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial.

Apreciem acest articol din Codul muncii ca fiind inutil din moment ce aceste comisii sunt oricum reglementate prin lege specială. Pledăm pentru inserarea LDS în corpul Codului muncii.

– Legea nr. 62/2011 a dialogului social, *Titlul VI – Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial*.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește că în cadrul ministerelor și la nivel județean se constituie comisii de dialog social, formate din reprezentanții organizațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național sau, după caz, la nivel local, precum și din reprezentanții administrației publice centrale sau locale.

Prin Anexele 1 – 4 ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social se stabilesc ministerele și instituțiile publice în cadrul cărora se vor organiza comisii de dialog social și Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale.

Modalitatea de constituire și funcționare a comisiilor de dialog social care activează la nivel local se stabilește de plenul comisiei care activează la nivel județean.

Activitatea desfășurată de aceste comisii are un caracter consultativ.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat și adnotat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Comisiile respective sunt reglementate prin Legea dialogului social nr. 62/2011, Titlul VI, anexa 1, 3 și 4.

TITLUL VI

Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial

Art. 120 (1) *În cadrul ministerelor și al altor instituții publice prevăzute în anexa nr. 1, precum și la nivelul județelor și al municipiului București, se constituie și vor funcționa comisii de dialog social formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, reprezentanții organizațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național.*

(2) *Comisiile de dialog social care funcționează la nivelul ministerelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiei.*

(3) *Comisiile de dialog social constituite la nivelul județelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social la nivelul localităților din județul respectiv. Modalitatea de constituire și funcționare a acestor comisii se stabilește de plenul comisiei la nivel județean...* [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Actul normativ la care face referire acest text este Legea nr. 62/2011 care consacră un întreg titlu (Titlul VI)

problematicii constituirii și funcționării comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește că în cadrul ministerelor și la nivel județean se constituie comisii de dialog social, formate din reprezentanții organizațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național sau, după caz, la nivel local, precum și din reprezentanții administrației publice centrale sau locale.

Prin Anexele 1 - 4 ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social se stabilesc ministerele și instituțiile publice în cadrul cărora se vor organiza comisii de dialog social și Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale.

Modalitatea de constituire și funcționare a comisiilor de dialog social care activează la nivel local se stabilește de plenul comisiei care activează la nivel județean.

Activitatea desfășurată de aceste comisii are un caracter consultativ.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala și alte forme de munca. Editia a II-a completata și revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ **CAPITOLUL II: Sindicatele**

■ **Art. 214**

(1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege.

CEDO

Câmpul libertății sindicale

1.

În hotărârea Syndical national de la police belge c. Belgique, Curtea nu găsește încălcare a art. 11; ea enunță totuși acolo marile principii ale libertății sindicale:

Art. 11 garantează:

- dreptul de a forma un sindicat și de a adera la un sindicat liber ales;
- dreptul de a fi înțeles și „libertatea de a apăra interesele profesionale ale aderenților unui sindicat prin acțiunea colectivă a acestuia, acțiune pe care statele contractante trebuie să o autorizeze și în același timp să facă posibilă conduita și dezvoltarea” (§ 39).

În această cauză, sindicatul reclamant reproșa guvernului că nu îl recunoaște ca una dintre organizațiile cele mai reprezentative pe care Ministerul de Interne trebuia să îl consulte în virtutea legii.

Neîncălcarea art. 11: sindicatul reclamant avea alte mijloace de a acționa pe lângă guvern în afara unei consultări de către ministrul de Interne. [... citește mai departe \(1-21\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Persoanele care sunt parte a unui raport de muncă (în baza unui contract individual de muncă) sau a unui raport de serviciu (cum este cazul funcționarilor publici sau funcționarilor publici cu statut special) au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat.

Numărul minim pentru constituirea unui sindicat la nivelul unei unități sau instituții este de 15 salariați³⁵³.

La nivelul sectoarelor economiei naționale, care grupează domenii de activitate definite conform Codului CAEN, se pot asocia două sau mai multe sindicate în scopul constituirii unei federații sindicale. La rândul lor, două sau mai multe federații sindicale, prin asociere, pot forma o confederație sindicală, reprezentativă pentru salariații din mai multe domenii de activitate. Federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește cadrul legal pentru dobândirea personalității juridice, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și ale organizațiilor sindicale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Din alin. (1) al art. 214 se desprind câteva idei:

a) legiuitorul enumeră trei categorii de organizații sindicale care se situează într-o ierarhie: cele de la nivelul unităților (sindicatul de „bază” le-am putea denumi), de la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate (federațiile) și cele de la nivel național (confederațiile). Lor li se adaugă uniunile sindicale;

b) organizațiile sindicale se constituie de către *salariați* (dar nu exclusiv, așa cum prevede Legea dialogului social nr. 62/2011) în baza dreptului lor de liberă asociere;

c) scopul constituirii și existenței organizațiilor sindicale constă în promovarea intereselor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale membrilor lor.

În temeiul art. 3 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011, dispun de dreptul de a se asocia în sindicate: salariații, funcționarii publici, inclusiv cei cu statut special, membrii cooperatori, agricultorii încadrați în muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Codul muncii se referă la definiția organizației sindicale, în condițiile în care Legea dialogului social nr. 62/2011 conține la rândul său o definiție a acesteia.

2.

Este de observat că legiuitorul face referire la „acordurile colective de muncă” și „raporturi de serviciu”, noțiuni care sunt caracteristice funcției publice. De altfel, diferența de viziune între cele două acte normative (Codul muncii și Legea dialogului social) constă tocmai în aceea că dispozițiile Codului muncii sunt aplicabile doar salariaților, pe când cele ale Legii nr. 62/2011 sunt aplicabile angajaților [în această noțiune fiind incluse, conform art. 1 lit. g) din actul normativ enunțat, atât persoanele fizice parte a unui contract individual de muncă – salariații, cât și cele parte a unui raport de serviciu – funcționarii publici].

3.

De remarcat distincția legală dintre „interesele profesionale, economice și sociale” și „drepturile individuale și colective” ale membrilor lor (cu excluderea intereselor sau drepturilor de natură politică). [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Persoanele care sunt parte a unui raport de muncă (în baza unui contract individual de muncă) sau a unui raport de serviciu (cum este cazul funcționarilor publici sau funcționarilor publici cu statut special) au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat. Numărul minim pentru constituirea unui sindicat la nivelul unei unități sau instituții este de 15 salariați.

La nivelul sectoarelor economiei naționale, care grupează domenii de activitate definite conform Codului CAEN, se pot asocia două sau mai multe sindicate în scopul constituirii unei federații sindicale. La rândul lor, două sau mai multe federații sindicale, prin asociere, pot forma o confederație sindicală, reprezentativă pentru salariații din mai multe domenii de activitate. Federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește cadrul legal pentru dobândirea personalității juridic, a reprezentativității, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și ale organizațiilor sindicale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 215

Sindicatul participă prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

1.

Din moment ce LDS reglementează detaliat în art. 2 – art. 53 aspectele care țin de rolul și drepturile sindicatelor, apreciem că menționarea unor aspecte nesemnificative în Codul muncii reprezintă o eroare de tehnică legislativă.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pe lângă atribuțiile principale³⁵⁴ stabilite de acest articol al Codului muncii, Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește și alte mijloace specifice de manifestare pentru realizarea scopului pentru care sunt

constituite sindicatele și organizațiile sindicale, cum ar fi: mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, marș, miting, demonstrație sau grevă.

Totodată, sindicatul reprezentativ la nivel de unitate poate fi invitat de către conducerea acesteia la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social ale salariaților.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul prevede unele dintre atribuțiile principale ce revin sindicatelor.

În rândul acestora se află negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă, în condițiile Legii nr. 62/2011, precum și încheierea de tratative sau acorduri, în condițiile legii⁴⁵¹.

Sindicatele, totodată, intră în structura organismelor tripartite (Consiliul Economic și Social, comisiile de dialog social etc.).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Textul legal redă o chintesență a rolului și atribuțiilor sindicatelor. Toate aceste aspecte – ca de altfel și celelalte elemente care țin de constituirea, organizarea, funcționarea și încetarea organizațiilor sindicale – sunt detaliate de Legea nr. 62/2011.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Pe lângă atribuțiile principale⁷²⁷ stabilite de acest articol al Codului muncii, Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește și alte mijloace specifice de manifestare pentru realizarea scopului pentru care sunt constituite sindicatele și organizațiile sindicale, cum ar fi: mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, marș, miting, demonstrație sau grevă.

Totodată, sindicatul reprezentativ la nivel de unitate poate fi invitat de către conducerea acesteia la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social ale salariaților.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 216**

Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.

1.

Art. 41 – art. 50 din LDS reglementează modalitățile și condițiile de asociere a organizațiilor sindicale.

Apreciem ca fiind inutile prevederile acestui articol din Codul muncii, acestea neavând relevanță nici din punct de vedere practic, dar nici din punct de vedere juridic.

Dispozițiile care prezintă relevanță atât juridic, dar și practic sunt cele cuprinse în LDS.

– art. 37 alin. (1) din Constituția României.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Celula de bază a organizațiilor sindicale este sindicatul, care se poate constitui din cel puțin 15 angajați din aceeași unitate³⁵⁵. La rândul lor, două sau mai multe sindicate din cadrul aceluiași sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale, iar acestea din urmă se pot asocia pentru constituirea unei confederații sindicale.

Din sindicatele componente ale unei federații sau confederații se poate constitui o uniune sindicală teritorială³⁵⁶.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul stabilește dreptul la asociere al sindicatelor, expresie a principiului libertății sindicale colective.

Ele se bucură de libertatea de a se constitui în federații, confederații sau de a adera la astfel de organizații atât interne, cât și internaționale, așa cum dispune Legea dialogului social nr. 62/2011 (art. 41-50, reproduse anterior la art. 214 C. m.).

Desigur că după constituire, și alte organizații sindicale (unele nou create), se pot afilia la structurile superioare deja existente.

Art. 51 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 prevede că instanța competentă care verifică și recunoaște condițiile de reprezentativitate este instanța care a acordat personalitate juridică organizației sindicale. Întrucât, în baza dispozițiilor art. 42 din același act normativ, în vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației sindicale va depune la tribunalul a cărui rază teritorială își are sediul federația sau confederația, o cerere pentru dobândirea personalității juridice, reiese că tribunalului în

circumscripția căruia își are sediul federația, îi revine competența de a constata îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate la nivel de sector de activitate prevăzute de art. 51 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 62/2011. (ÎCCJ, s. I civ., dec. nr. 3446/2012)... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Ca și în alte domenii referitoare la organizațiile sindicale, Codul muncii conține doar elemente de ordin general, detaliile fiind reglementate prin Legea nr. 62/2011. În acest text legal se consacră posibilitatea asocierii sindicatelor în federații, confederații sau uniuni teritoriale.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Celula de bază a organizațiilor sindicale este sindicatul, care se poate constitui din cel puțin 15 angajați din aceeași unitate⁷²⁸. La rândul lor, două sau mai multe sindicate din cadrul aceleiași sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale, iar acestea din urmă se pot asocia pentru constituirea unei confederații sindicale.

Din sindicatele componente ale unei federații sau confederații se poate constitui o uniune sindicală teritorială⁷²⁹.

Prin modificările aduse Legii nr. 62/2011 prin Legea nr. 1/2016 s-a instituit principiul unicității afilierei, astfel că „*un sindicat poate fi afiliat, la nivel național, la o singură federație sindicală*”. De asemenea, „*o federație sindicală poate fi afiliată, la nivel național, unei singure confederații sindicale*”.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 217

Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile prezentului cod și ale legilor speciale.

1.

Insuficiența garanțiilor împotriva actelor antisindicale poate să conducă la inexistența sau la dispariția sindicatului (sindicatelor) salariaților dintr-o unitate. Actele antisindicale nu trebuie permise sub pretextul unor concedieri din rațiuni economice. Există discriminare când măsurile prejudiciabile sunt luate împotriva unui salariat din cauza asocierii sale sindicale, chiar dacă este vorba de o asociere anterioară. (A. Țiclea, *op. cit.*, p.161)

2.

Protecția contra actelor antisindicale este necesară, în principal, liderilor sindicali. Pentru a-și exercita mandatul în mod independent, ei au nevoie de o garanție specială împotriva unor eventuale prejudicii motivate de acest mandat, garanție motivată principiul conform căruia organizațiile sindicale au dreptul de a-și alege în mod liber reprezentanții. (A. Țiclea, *op. cit.*, p.161)

3.

Concedierea unui salariat care este lider sindical aduce atingere însăși libertății de acțiune a organizației, ca și a dreptului pe care ea îl are de a-și alege singură reprezentanții. (A. Țiclea, *op. cit.*, p.161)... [citește mai departe \(1-7\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Articolul 40 din Constituția României stabilește dreptul cetățenilor de a se asocia liber în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere, iar art. 9 stabilește că „*sindicatelor, patronatelor și asociațiile profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor.*”. Dreptul de a constitui și de a se asocia într-un sindicat este limitat prin lege pentru anumite categorii de persoane, cum ar fi cele care dețin funcții de demnitate publică, magistrații, personalul militar, personalul din Serviciul Român de Informații și alții.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Libertatea sindicală reglementată de acest articol este susținută prin dispoziții prevăzute de *Legea fundamentală* și dezvoltate de *Legea dialogului social nr. 62/2011*, precum și alte acte normative. *Constituția României* consacră libertatea asocierii în sindicate [art. 40 alin. (1)] și prevede dreptul sindicatelor de a se constitui și de a-și desfășura activitatea în mod liber, potrivit cu statutele lor (art. 9).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Codul muncii statornicește cu caracter general principiile diriguitoare ale exercițiului dreptului sindical. Ele sunt completate cu dispozițiile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 care prevăd că este interzisă intervenția din partea autorităților publice, a angajatorilor și organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea dreptului sindical. Încălcarea, în orice fel, a acestor prevederi, constituie contravenție și este sancționată, conform art. 217 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 62/2011 cu amendă.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Articolul 40 din Constituția României stabilește dreptul cetățenilor de a se asocia liber în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere, iar art. 9 stabilește că „*sindicatelor, patronatelor și asociațiilor profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor.*”. Dreptul de a constitui și de a se asocia într-un sindicat este limitat prin lege pentru anumite categorii de persoane, cum ar fi cele care dețin funcții de demnitate publică, magistrații, personalul militar, personalul din Serviciul Român de Informații și alții.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 218

(1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.

(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

CEDO

1.

Ingerințe în libertatea de exprimare a liderilor de sindicat. Chestiunea pretenției violări a art. 10 („Libertatea de exprimare”) din Convenția europeană a drepturilor omului

Curtea reține că este clar faptul că respectivele condamnări penale ale reclamantilor se analizează într-o ingerință în dreptul lor la libertatea de exprimare. O asemenea ingerință este contrară art. 10 din Convenție, cu excepția cazurilor în care este prevăzută de lege, vizează unul sau mai multe scopuri legitime înscrise în parag. 2 și este necesară într-o societate democratică pentru atingerea acestor scopuri.

Curtea reține existența bazei legale, deci faptul că respectiva condamnare este prevăzută de lege în sensul art. 10 parag. 2 din Convenție. De asemenea, Curtea reține că ingerința avea scopul de a proteja securitatea națională și integritatea teritorială, ca și apărarea ordinii... [citeste mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În primul rând, administrațiilor publice centrale și locale le este interzisă orice intervenție faptică sau prin diverse acte normative ori administrative, precum și refuzul nejustificat de a permite organizațiilor sindicale manifestările și acțiunile în vederea realizării scopului pentru care sunt constituite.

În al doilea rând, angajatorilor sau organizațiilor patronale le este interzis să întreprindă, direct sau indirect³⁵⁷, orice act prin care s-ar încerca blocarea, îngreunarea sau tergiversarea acțiunilor organizațiilor sindicale necesare exercitării și apărării drepturilor membrilor acestora.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Acest articol interzice intervenția autorităților publice, dar și a angajatorilor sau a organizațiilor patronale în constituirea organizațiilor sindicale, în a limita drepturile acestora, sau a împiedica exercitarea lor legală. Este o expresie a independenței de care se bucură sindicatele, o manifestare a principiului libertății sindicale.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Textul legal consacră principiul independenței organizațiilor sindicale, principiu care, de altfel, își găsește reglementarea și în dispozițiile art. 2 și 7 din Legea nr. 62/2011 (a se vedea Comentariile la aceste articole). Este interzisă astfel orice ingerință din partea organelor statutului, a patronatelor, a partidelor politice ori a altor organizații (fundații, asociații ș.a.) în ceea ce privește exercitarea drepturilor și libertăților sindicale.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

În primul rând, administrațiilor publice centrale și locale le este interzisă orice intervenție faptică sau prin diverse acte normative ori administrative, precum și refuzul nejustificat de a permite organizațiilor sindicale manifestările și acțiunile în vederea realizării scopului pentru care sunt constituite.

În al doilea rând, angajatorilor sau organizațiilor patronale le este interzis să întreprindă, direct sau indirect⁷³⁰, orice act prin care s-ar încerca blocarea, îngreunarea sau tergiversarea acțiunilor organizațiilor sindicale necesare exercitării și apărării drepturilor membrilor acestora.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 219

La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.

1.

Același aspect al reprezentării salariaților de către sindicat în conflictele de muncă este reglementat și prin art. 28 alin. (2) LDS: „organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres”.

O observație pe care am prezentat-o constant vizează tehnica legislativă deficitară a legiuitorului român care a dus la reglementarea aceleiași situații juridice prin două acte normative distincte.

Așadar, legiuitorul român a permis ca salariații să fie reprezentați de către sindicat în conflictele de muncă. Altfel spus, legiuitorul a dorit ca, în procesele de dreptul muncii, organizațiile sindicale să aibă un rol activ în apărarea drepturilor membrilor lor, și de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, având în vedere faptul că intervenția sindicatului într-un proces de dreptul muncii are o menire clară, și anume să protejeze salariații de eventualele presiuni pe care angajatorul le-ar face asupra acestora în situația intentării unui proces în nume propriu, să îi sprijine logistic și chiar financiar prin angajarea unor apărători, având în vedere forța financiară crescută a organizației sindicale în raport cu cea a salariatului luat individual. [... citeste mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Deși textul de lege se referă doar la reprezentarea salariaților membri de sindicat, trebuie avută în vedere și instituția asistării acestora în fața patronatelor, organizațiilor patronale sau a autorităților publice centrale și locale.

Dreptul de reprezentare sau de asistență privește și acțiunile promovate în instanță pentru recunoașterea sau recuperarea unor drepturi ale membrilor sindicatelor. Pentru formularea unei acțiuni în justiție de către organizațiile sindicale în numele membrilor de sindicat, este necesară o împuternicire scrisă, expresă, din partea acestora.

Dreptul de reprezentare în instanță nu este unul absolut, deoarece salariații au posibilitatea de a nu fi de acord cu promovarea unor astfel de acțiuni și, după caz, pot renunța la judecată.

De asemenea, la cerere, salariații au dreptul de a fi asistați în fața angajatorului de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, cu ocazia desfășurării cercetării disciplinare prealabile a acestuia, a negocierii unor drepturi de natură salarială, a modificării contractului individual sau colectiv de muncă. [... citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Reprezentarea membrilor de sindicat are loc în condițiile revăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011 [art. 28 alin. (2)], reprodus anterior (la art. 214 C. m.). De reținut este că acțiunile în justiție în numele membrilor pot fi exercitate de sindicat numai în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres.

Curtea Constituțională a observat că „nu există nicio interdicție constituțională pentru ca legea și statutele organizațiilor sindicale să prevadă dreptul acestora de a introduce acțiuni în justiție în numele membrilor lor și de a-i reprezenta pe aceștia în cauzele al căror obiect este compatibil cu rolul sindicatelor, respectiv de a apăra drepturile sau interesele profesionale, economice și sociale ale membrilor lor⁴⁵²”.

Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat în același sens, și anume, în exercitarea atribuțiilor cu care sunt învestite „organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a

formula acțiunii în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză⁴⁵³. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Această reglementare este de ordin general (sau de principiu), în condițiile în care detaliile acestei problematice sunt conținute de art. 28 din Legea nr. 62/2011 (a se vedea Comentariul la acest articol). De reținut că sindicatele îi pot reprezenta pe salariați, numai la cererea membrilor lor sau dacă puterea de reprezentare derivă direct din lege (cum este cazul conflictelor colective de muncă).

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Deși textul de lege se referă doar la reprezentarea salariaților membri de sindicat, trebuie avută în vedere și instituția asistării acestora în fața patronatelor, organizațiilor patronale sau a autorităților publice centrale și locale.

Dreptul de reprezentare sau de asistență privește și acțiunile promovate în instanță pentru recunoașterea sau recuperarea unor drepturi ale membrilor sindicatelor. Pentru formularea unei acțiuni în justiție de către organizațiile sindicale în numele membrilor de sindicat, este necesară o împuternicire scrisă, expresă, din partea acestora.

Dreptul de reprezentare în instanță nu este unul absolut, deoarece salariații au posibilitatea de a nu fi de acord cu promovarea unor astfel de acțiuni și, după caz, pot renunța la judecată.

De asemenea, la cerere, salariații au dreptul de a fi asistați în fața angajatorului de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, cu ocazia desfășurării cercetării disciplinare prealabile a acestuia, a negocierii unor drepturi de natură salarială, a modificării contractului individual sau colectiv de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 220

(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

(3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Curtea Constituțională

1.

În ceea ce privește critica de neconstituționalitate raportată la prevederile constituționale referitoare la libertatea economică, Curtea observă că această libertate nu este absolută, ci este garantată de Constituție „în condițiile legii”, astfel că limitările stabilite de legiuitor pentru a asigura protecția unor interese generale sau a drepturilor unor categorii de persoane sunt în deplin acord cu dispozițiile Constituției referitoare la restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți. În situația concretă, pusă în discuție de autorul excepției, Curtea apreciază că orice posibilitate lăsată angajatorului de a iniția încetarea contractului de muncă al liderilor sindicali este de natură a încuraja abuzurile din partea acestuia, care poate găsi ușor motive ce țin de necesitatea unei reorganizări a activității sau de existența unor dificultăți financiare pentru a înlătura liderii sindicali. (Dec. nr. 245/2010, M. Of. nr. 302/2010) [... citește mai departe \(1-11\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Această protecție a reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor are în vedere strict activitatea desfășurată în mod legal și statutar de către aceștia pentru exercitarea funcției lor, și nu o imunitate pentru toate celelalte acțiuni care nu se subscriu realizării scopului pentru care a fost înființată organizația sindicală.

Prin Decizia nr. 814/2015³⁵⁸, Curtea Constituțională a României a stabilit că dispozițiile privind interzicerea de a concedia persoanele care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical, în cazurile în care concedierea nu are legătură cu activitatea sindicală, „contravin dispozițiilor constituționale ale art. 16 privind egalitatea în fața legii, ale art. 44 privind dreptul de proprietate privată și ale art. 45 privind activitatea economică.

În consecință, instanțele judecătorești, în cadrul analizării legalității deciziei de concediere a unui salariat care are și o funcție eligibilă într-un organism sindical, sunt cele care examinează dacă există vreo legătură între motivul de concediere avut în vedere (prevăzut la art. 61 – motive care țin de persoana salariatului sau art. 65 – motive care nu țin de persoana salariatului, din Codul muncii) și îndeplinirea mandatului pe care salariatul care ocupă o funcție eligibilă în cadrul organismului sindical l-a primit de la salariații din unitate, angajatorului revenindu-i, potrivit art. 272 din Codul muncii, sarcina de a dovedi legalitatea deciziei de concediere. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 220 are ca scop asigurarea protecției liderilor sindicali, în activitatea lor specifică mandatului încredințat de membrii organizațiilor respective.

Sunt instituite două principale măsuri de protecție:

– prima se referă la protecția legii (formulare generică) „contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor”. Alte asemenea măsuri de protecție pot fi prevăzute și în contractul colectiv de muncă aplicabil;

– a doua privește interdicția concedierii lor, pe durata exercitării mandatului, pentru motive care țin de îndeplinirea acestui mandat. Cu alte cuvinte, liderii sindicali nu pot fi concediați pentru motive ce privesc activitatea sindicală (evident, desfășurată cu respectarea legii), dar ei vor putea fi concediați pentru orice alte motive legale în aceleași condiții ca toți ceilalți salariați.

De reamintit este că art. 60 alin. (1) lit. g) C. m. care interzicea concedierea reprezentanților sindicali, cu excepția cele dispuse „pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri repetate” a fost declarat neconstituțional (dec. nr. 814/2015)⁴⁵⁴. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textele legale care instituie reguli cu privire la protecția liderilor de sindicat sunt cantonate atât în Cod, cât și în Legea nr. 62/2011. Astfel, Codul în art. 220, instituia aceste reguli [anterior Deciziei Curții Constituționale nr. 814 din 24 noiembrie 2015 (publicată în M. Of. nr. 950 din 22 decembrie 2015); o interdicție specială era prevăzută și de art. 60 alin. (1) lit. g), text care a fost declarat neconstituțional prin decizia menționată]. Pe de altă parte, Legea nr. 62/2011 prevede o serie de reguli privind protecția liderilor de sindicat în cadrul art. 9 și art. 10.

Textele legale în discuție sunt diferite, având în vedere că: (i) norma din Cod se aplică numai în cazul membrilor organelor de conducere ale sindicatelor, pe când normele din Legea nr. 62/2011 sunt aplicabile în cazul membrilor organelor de conducere ale organizațiilor sindicale (sindicat, federație, confederație), cât și în cazul membrilor organizațiilor sindicale (art. 10); (ii) textul din Cod se aplică în cazul membrilor organelor de conducere aleși din rândul salariaților, în timp ce normele din Legea nr. 62/2011 se aplică și membrilor din organele de conducere aleși în cazul funcționarilor publici (art. 9); (iii) norma din Cod vizează interdicția concedierii liderilor de sindicat pentru motive care țin de îndeplinirea mandatului lor, pe când textul legal din Legea nr. 62/2011 interzice – pentru aceleași motive – nu numai încetarea raportului de muncă, ci și modificarea acestuia (art. 10). [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Această protecție a reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor are în vedere strict activitatea desfășurată în mod legal și statutar de către aceștia pentru exercitarea funcției lor, și nu o imunitate pentru toate celelalte acțiuni care nu se subscriu realizării scopului pentru care a fost înființată organizația sindicală.

Prin Decizia nr. 814/2015⁷³², Curtea Constituțională a României a stabilit că dispozițiile privind interzicerea de a concedia persoanele care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical, în cazurile în care concedierea nu are legătură cu activitatea sindicală, „contravin dispozițiilor constituționale ale art. 16 privind egalitatea în fața legii, ale art. 44 privind dreptul de proprietate privată și ale art. 45 privind activitatea economică.

În consecință, instanțele judecătorești, în cadrul analizării legalității deciziei de concediere a unui salariat care are și o funcție eligibilă într-un organism sindical, sunt cele care examinează dacă există vreo legătură între motivul de concediere avut în vedere (prevăzut la art. 61 – motive care țin de persoana salariatului sau art. 65 – motive care nu țin de persoana salariatului, din Codul muncii) și îndeplinirea mandatului pe care salariatul care ocupă o funcție eligibilă în cadrul organismului sindical l-a primit de la salariații din unitate, angajatorului revenindu-i, potrivit art. 272 din Codul muncii, sarcina de a dovedi legalitatea deciziei de concediere. [... citește mai departe \(-\)](#)

☐CAPITOLUL III: Reprezentanții salariaților

☐Art. 221

(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

1.

Este greu de înțeles de ce legiuitorul ar interzice alegerea reprezentanților salariaților și la unități cu un număr mai mic de 20 de salariați. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 213)

2.

Este greu să impui la un anumit nivel orice formă de structură eligibilă, pentru că astfel ai impune la acel nivel o anumită modalitate de exprimare. O asemenea analiză nu poate fi condusă la limitele absolutului pentru că ar fi foarte aproape de anarhie. Totuși, la nivelul unității a impune existența unor structuri în condițiile în care acestea nu sunt dorite de cei chemați să fie reprezentați, nu ar putea fi întotdeauna cea mai bună soluție. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 213)

3.

Credem totuși că pentru viitor se impune o unificare a celor două categorii de reprezentanți ai salariaților sau măcar o viziune unitară în acest sens. Menționăm că nu putem fi de acord nici cu teoria conform căreia dispozițiile din Codul muncii referitoare la reprezentanții salariaților sunt de natură a înlătura orice reglementări contrare, existente în legi speciale, având în vedere art. 298 alin. (2) C.muncii. O astfel de susținere nu este corectă atâta vreme cât, după cum am demonstrat anterior, regimul juridic specific aplicabil pentru cele două situații este totalmente diferit. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 215)...

[... citește mai departe \(1-9\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dacă la nivelul unității nu este constituit un sindicat, salariații au posibilitatea de a desemna un reprezentant care să îi reprezinte și să le apere interesele în fața angajatorului sau a autorităților publice centrale și locale. Deși acest articol impune ca numai la angajatorii care au mai mult de 20 de salariați să se poată numi reprezentanți ai salariaților, considerăm că această reglementare nu poate fi interpretată ca o limitare a dreptului desemnării unui reprezentant al salariaților și la societățile care au sub 20 de salariați.

Indiferent de numărul de salariați ai angajatorului, desemnarea unuia sau unor reprezentanți ai salariaților nu este obligatorie, însă este în interesul angajatorului de a iniția alegerea unuia sau unor reprezentanți ai salariaților, deoarece anumite proceduri reglementate de Codul muncii sau Legea nr. 62/2011 a dialogului social impun și prezența acestor persoane, cum ar fi inițierea negocierii contractului colectiv de muncă, întocmirea planului de formare profesională sau a regulamentului intern, demararea procedurilor de concediere colectivă și altele...

[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Alin. (1) al art. 221 prevede posibilitatea existenței instituției reprezentanților salariaților. Condiția impusă de lege este imperativă: să nu existe în acea unitate un sindicat reprezentativ.

Așadar, reprezentanții salariaților sunt acei angajați, aleși de colegii lor să-i reprezinte în relațiile cu angajatorul și să exercite unele din atribuțiile prevăzute pentru sindicate (și în lipsa lor), dar nu și pe cele date exclusiv în competența acestora.

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

Indiferent de numărul participanților la adunare, alegerea trebuie făcută cu votul a cel puțin jumătate din numărul salariaților angajatorului în cauză. Când participă, ca ipoteză, jumătatea salariaților, este necesară întrunirea unanimității.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Noțiunea de „reprezentanți ai salariaților” se regăsește doar în Codul muncii, în timp ce art. 1 lit. h) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social (republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012) definește sintagma „reprezentanți ai angajaților” ca fiind cei aleși și mandatați de către angajați să îi reprezinte pe aceștia, potrivit legii. Diferența dintre cele două noțiuni este dată de sfera subiecților cărora li se aplică, în sensul că reprezentanții salariaților se referă doar la cei încadrați în baza unui contract individual de muncă, în timp ce reprezentanții angajaților au în vedere, în plus, și categoria funcționarilor publici – denumiți generic, laolaltă, angajați.

Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților și lucrătorii din cadrul Uniunii Europene ce își desfășoară activitatea la un angajator român [art. 2 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 106/2017 privind unele măsuri pentru îmbunătățirea exercitării pe teritoriul României a drepturilor conferite în contextul liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene, publicată în M. Of. nr. 381 din 22 mai 2017].[... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Dacă la nivelul unității nu este constituit un sindicat, salariații au posibilitatea de a desemna un reprezentant care să îi reprezinte și să le apere interesele în fața angajatorului sau a autorităților publice centrale și locale. Deși acest articol impune ca numai la angajatorii care au mai mult de 20 de salariați să se poată numi reprezentanți ai salariaților, considerăm că această reglementare nu poate fi interpretată ca o limitare a dreptului desemnării unui reprezentant al salariaților și la societățile care au sub 20 de salariați.

Indiferent de numărul de salariați ai angajatorului, desemnarea unuia sau unor reprezentanți ai salariaților nu este obligatorie, însă este în interesul angajatorului de a iniția alegerea unuia sau unor reprezentanți ai salariaților, deoarece anumite proceduri reglementate de Codul muncii sau Legea nr. 62/2011 a dialogului social impun și prezența acestor persoane, cum ar fi inițierea negocierii contractului colectiv de muncă, întocmirea planului de formare profesională sau a regulamentului intern, demararea procedurilor de concediere colectivă și altele.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 222

(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.

(2) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariați ai acestuia.

(3) Durata mandatului reprezentanților salariaților nu poate fi mai mare de 2 ani.

1.

Numărul reprezentanților se stabilește de adunarea salariaților de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul total de salariați ai acestuia. (A. Țiclea, *op. cit.*, p.186)

2.

Conform legii române nu există niciun fel de opțiune pentru a putea „controla” modul de organizare al sindicatelor, în sensul că angajatorul nu poate limita numărul împuterniciților sindicatelor care, în conformitate cu legea, dobândesc anumite drepturi. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 218)

3.

Singură condiție [...] cerută, de lege pentru alegerea reprezentanților să aibă capacitate deplină de exercițiu. (A. Țiclea, *op. cit.*, p.186)

4.

Numărul beneficiarilor de o astfel de protecție, care din punctul nostru de vedere și raportat la reglementarea din România, depășește nivelul admisibil al discriminării pozitive, nu poate fi nicicum limitat, fiind teoretic posibil ca toți membrii dintr-un sindicat să beneficieze de o astfel de protecție. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 218).[... citește mai departe \(1-5\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pot avea calitatea de reprezentanți persoanele care sunt încadrate la angajator în baza unui contract individual de muncă, au împlinit vârsta de 18 ani, sunt aleși³⁵⁹ prin votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților angajatorului și au acceptat în mod expres mandatul încredințat de adunarea generală a

salariaților.

Deși legea nu prevede în mod expres, considerăm că numai o persoană salariat al angajatorului poate avea calitatea de reprezentant al salariaților. Pe de o parte, numai un salariat al angajatorului, coleg cu ceilalți salariați, poate cunoaște situația angajatorului, dar și problemele și necesitățile salariaților, iar, pe de altă parte, printr-o interpretare gramaticală și coroborată a textelor de lege, se are în vedere că prin votul a cel puțin jumătate din „numărul total al salariaților”, din rândul salariaților, este ales reprezentantul salariaților. Când privește numărul reprezentanților aleși ai salariaților, acesta se stabilește de comun acord cu angajatorul, în funcție de numărul total de salariați ai acestuia. Acest acord trebuie stabilit anterior demarării procedurii de desemnare a reprezentanților salariaților, iar nu ulterior, pentru a evita situațiile în care, prin limitarea numărului de reprezentanți, angajatorul ar dori, în fapt, excluderea anumitor persoane „incomode”.... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

O singură condiție este prevăzută de lege pentru alegerea reprezentanților: să fi împlinit vârsta de 18 de ani.

Privind numărul reprezentanților, este necesară înțelegerea dintre salariați și angajator. Un singur criteriu este prevăzut: numărul de salariați ai unității, în funcție de care se stabilește și numărul reprezentanților. Referitor la durata mandatului, legea stabilește o durată maximă (2 ani), nu și una minimă, durata efectivă fiind stabilită, în concret, de adunarea salariaților, cu ocazia desemnării reprezentanților.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Noțiunea de „reprezentanți ai salariaților” se regăsește doar în Codul muncii, în timp ce art. 1 lit. h) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social (republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012) definește sintagma „reprezentanți ai angajaților” ca fiind cei aleși și mandatați de către angajați să îi reprezinte pe aceștia, potrivit legii. Diferența dintre cele două noțiuni este dată de sfera subiecților cărora li se aplică, în sensul că reprezentanții salariaților se referă doar la cei încadrați în baza unui contract individual de muncă, în timp ce reprezentanții angajaților au în vedere, în plus, și categoria funcționarilor publici – denumiți generic, laolaltă, angajați.

Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților și lucrătorii din cadrul Uniunii Europene ce își desfășoară activitatea la un angajator român [art. 2 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 106/2017 privind unele măsuri pentru îmbunătățirea exercitării pe teritoriul României a drepturilor conferite în contextul liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene, publicată în M. Of. nr. 381 din 22 mai 2017]... [citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pot avea calitatea de reprezentanți persoanele care sunt încadrate la angajator în baza unui contract individual de muncă, au împlinit vârsta de 18 ani, sunt aleși⁷³³ prin votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților angajatorului și au acceptat în mod expres mandatul încredințat de adunarea generală a salariaților.

Deși legea nu prevede în mod expres, considerăm că numai o persoană salariat al angajatorului poate avea calitatea de reprezentant al salariaților. Pe de o parte, numai un salariat al angajatorului, coleg cu ceilalți salariați, poate cunoaște situația angajatorului, dar și problemele și necesitățile salariaților, iar, pe de altă parte, printr-o interpretare gramaticală și coroborată a textelor de lege, se are în vedere că prin votul a cel puțin jumătate din „numărul total al salariaților”, din rândul salariaților, este ales reprezentantul salariaților. Când privește numărul reprezentanților aleși ai salariaților, acesta se stabilește de comun acord cu angajatorul, în funcție de numărul total de salariați ai acestuia. Acest acord trebuie stabilit anterior demarării procedurii de desemnare a reprezentanților salariaților, iar nu ulterior, pentru a evita situațiile în care, prin limitarea numărului de reprezentanți, angajatorul ar dori, în fapt, excluderea anumitor persoane „incomode”.... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 223**

Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

a) să urmărească 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)** să participe la elaborarea regulamentului intern;
- c)** să promoveze 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)** să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
- e)** să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

1.

Între cele patru atribuții principale la care face referire textul de lege sus-menționat, trei dintre acestea se subsumează scopului principal pentru care sunt aleși reprezentanții salariaților, respectiv apărarea și promovarea intereselor salariaților dintr-o unitate. Așa se explică faptul că, în conformitate cu legea, reprezentanții salariaților trebuie să urmărească respectarea drepturilor celor reprezentați și să promoveze interesele acestora și totodată, să sesizeze autoritățile competente cu privire la încălcarea drepturilor celor reprezentați. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 219-220)

2.

Acest articol stabilește doar atribuțiile principale ale reprezentanților salariaților, prin mandatul încredințat, salariații pot să prevadă orice alte atribuții, cu condiția să nu contravină legii și să nu fie acordate de legiuitor în mod exclusiv sindicatului. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Atribuțiile reprezentanților salariaților nu sunt limitate prin dispozițiile acestui articol, care are caracter principal și exemplificativ. În cadrul adunării generale a salariaților se pot stabili și alte atribuții sau sfere de competență, în funcție de mediul și condițiile în care salariații își desfășoară activitatea, dar și de obiectul de activitate al angajatorului.

În plus, Codul muncii stabilește obligativitatea ori necesitatea informării sau consultării reprezentanților salariaților în multe situații cu privire la încheierea, executarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, cum ar fi:

- angajatorul are consultări cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;
- în cazul reducerii temporare a activității, angajatorul trebuie să aibă, în prealabil, consultări și cu reprezentanții salariaților;
- obligația angajatorului de a iniția consultări și informări cu reprezentanții salariaților când se preconizează concedierea colectivă a salariaților. În cadrul procedurii concedierii colective, reprezentanții salariaților au dreptul de a formula propuneri pentru evitarea sau limitarea efectelor concedierilor colective; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul prevede atribuțiile principale ale reprezentanților salariaților.

În esență, acestea privesc apărarea drepturilor salariaților și promovarea intereselor lor, atribuții statornicite și în cazul sindicatelor.

Drepturile sunt cele prevăzute de lege, contractul colectiv de muncă aplicabil și cel individual, precum și de regulamentul intern.

Interesele salariaților care trebuie promovate de reprezentanții acestora se referă la salarii, condiții de muncă, timp de muncă și de odihnă, stabilitate în muncă, alte interese profesionale, economice și sociale etc.

Participarea lor la elaborarea regulamentului intern, prevăzută și de art. 241 C. m., este posibilă, în situația inexistenței sindicatelor.

De subliniat este și atribuția de sesizare a inspectoratului teritorial de muncă în caz de nerespectare (de către angajator, se înțelege) a dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil⁴⁵⁵. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Atribuțiile stabilite de textul art. 223 sunt prezentate cu titlu exemplificativ, iar nu exhaustiv. Așadar, adunarea generală a salariaților poate stabili și alte atribuții în sarcina reprezentanților salariaților (cum ar fi: asistarea candidaților/salariaților cu ocazia încheierii contractului individual de muncă sau a actelor adiționale la acesta, asistarea salariaților cu ocazia evaluării profesionale) în afara celor enumerate de lege, dar fără ca acestea să includă atribuții ce revin exclusiv sindicatelor [art. 221 alin. (3) C. mun.].

Reprezentanții salariaților nu pot desfășura următoarele activități (ce revin exclusiv sindicatelor): nu se pot autoreglementa prin statute proprii și regulamente de organizare și funcționare; în această calitate, iar nu ca subiecți de drept – persoane fizice, nu pot deține un patrimoniu afectat îndeplinirii mandatului ce le-a fost încredințat și în această logică nu pot primi donații, sponsorizări sau beneficia de cotizații de la salariați; nu pot constitui case de ajutor reciproc; nu pot să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul salariaților care i-au mandatat, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, societăți, inclusiv, de asigurări, precum și bancă proprie; nu pot să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi; nu pot să organizeze și să sprijine material și financiar activități culturale-artistice (neavând un patrimoniu). Esențial este că nu pot formula nici acțiuni în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Atribuțiile reprezentanților salariaților nu sunt limitate prin dispozițiile acestui articol, care are caracter principal și exemplificativ. În cadrul adunării generale a salariaților se pot stabili și alte atribuții sau sfere de competență, în funcție de mediul și condițiile în care salariații își desfășoară activitatea, dar și de obiectul de activitate al angajatorului.

În plus, Codul muncii stabilește obligativitatea ori necesitatea informării sau consultării reprezentanților salariaților în multe situații cu privire la încheierea, executarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, cum ar fi:

- angajatorul are consultări cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;

- în cazul reducerii temporare a activității, angajatorul trebuie să aibă, în prealabil, consultări și cu reprezentanții salariaților;

- obligația angajatorului de a iniția consultări și informări cu reprezentanții salariaților când se preconizează concedierea colectivă a salariaților. În cadrul procedurii concedierii colective, reprezentanții salariaților au dreptul de a formula propuneri pentru evitarea sau limitarea efectelor concedierilor colective; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 224

Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii.

1.

Spre deosebire de situația sindicatelor, care funcționează în baza unor reguli statutare, reprezentanții salariaților nu se constituie într-o instituție aparte de sine stătătoare, ci reprezintă o grupare ad-hoc ce funcționează pentru apărarea și promovarea intereselor salariaților. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 221)

2.

Mandatul reprezentanților salariaților este mai strâns legat de voința mandantului (salariații reprezentați), atâta vreme cât aceștia sunt singurii în măsură să stabilească atât atribuțiile concrete ale reprezentanților salariaților și modul de îndeplinire al acestora, cât și limitele mandatului pe care l-au primit. Spre deosebire de situația reprezentanților salariaților, mandatul unui sindicat este mult mai larg, fiind subordonat cerințelor statutului propriu. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 222) [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

La momentul alegerii reprezentanților salariaților sau ulterior, în cadrul adunării generale a salariaților se stabilesc și atribuțiile acestora, precum și modul de îndeplinire a acestora.

Pe lângă atribuțiile arătate în cuprinsul articolului anterior și comentariului la acesta, se pot stabili, în condițiile legii, și alte atribuții sau competențe ale reprezentanților salariaților.

O limitare a atribuțiilor reprezentanților salariaților este stabilită prin lege, în sensul că aceștia nu pot să desfășoare activități care sunt recunoscute exclusiv sindicatelor³⁶⁰.

Angajatorul are obligația de a asigura resursele necesare și suficiente pentru îndeplinirea atribuțiilor mandatului reprezentanților salariaților.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Rolul esențial în ceea ce privește reprezentanții salariaților îl are adunarea generală, care îi alege, le fixează durata mandatului, atribuțiile etc., evident cu respectarea dispozițiilor legale. Din păcate, în practică, există o acută indiferență a salariaților pentru a se constitui într-o astfel de adunare, care să exercite atribuțiile statornicite de textul sus-citat.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Atribuțiile stabilite de textul art. 223 sunt prezentate cu titlu exemplificativ, iar nu exhaustiv. Așadar, adunarea generală a salariaților poate stabili și alte atribuții în sarcina reprezentanților salariaților (cum ar fi: asistarea candidaților/salariaților cu ocazia încheierii contractului individual de muncă sau a actelor adiționale la acesta, asistarea salariaților cu ocazia evaluării profesionale) în afara celor enumerate de lege, dar fără ca acestea să includă atribuții ce revin exclusiv sindicatelor [art. 221 alin. (3) C. mun.].

Reprezentanții salariaților nu pot desfășura următoarele activități (ce revin exclusiv sindicatelor): nu se pot autoreglementa prin statute proprii și regulamente de organizare și funcționare; în această calitate, iar nu ca subiecte de drept – persoane fizice, nu pot deține un patrimoniu afectat îndeplinirii mandatului ce le-a fost încredințat și în această logică nu pot primi donații, sponsorizări sau beneficia de cotizații de la salariați; nu pot constitui case de ajutor reciproc; nu pot să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul salariaților care i-au mandatat, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, societăți, inclusiv, de asigurări, precum și bancă proprie; nu pot să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi; nu pot să organizeze și să sprijine material și financiar activități cultural-artistice (neavând un patrimoniu). Esențial este că nu pot formula nici acțiuni în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

La momentul alegerii reprezentanților salariaților sau ulterior, în cadrul adunării generale a salariaților se stabilesc și atribuțiile acestora, precum și modul de îndeplinire a acestora.

Adunarea generală a salariaților este o formulă improprie, care poate crea confuzii și dificultăți organizatorice, în condițiile în care un astfel de organism nu este constituit printr-un statut (organizarea, funcționarea și activitățile reprezentanților salariaților nefiind reglementate prin statute, asemănător organizațiilor sindicale) sau printr-un act normativ. În schimb, poate fi vorba de un grup de inițiativă al unuia sau mai multor reprezentanți ai salariaților, care stabilesc, în condițiile legii, un set de reguli de funcționare și organizare.

Pe lângă atribuțiile arătate în cuprinsul articolului anterior și comentariului la acesta, se pot stabili, în condițiile legii, și alte atribuții sau competențe ale reprezentanților salariaților.

O limitare a atribuțiilor reprezentanților salariaților este stabilită prin lege, în sensul că aceștia nu pot să desfășoare activități care sunt recunoscute exclusiv sindicatelor⁷³⁴. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 225

Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

1.

În scopul îndeplinirii atribuțiilor specifice, mandatului, ei au la dispoziție un număr de ore din cadrul programului normal de lucru în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit; acesta se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, sau în lipsa lui prin negociere directă cu conducerea unității. (A. Ticlea, *op. cit.*, p.187)

2.

În vederea îndeplinirii mandatului lor, reprezentanții salariaților au dreptul la un număr de ore libere plătite pentru desfășurarea activității specifice.

Aceste ore se stabilesc prin negociere directă și se înscriu fie în contractul colectiv de muncă, în măsura în care se negociază un astfel de contract, fie se încheie un act între angajator și reprezentantul salariaților. Fixarea unui număr de ore libere doar pentru reprezentanții salariaților și nu și pentru reprezentanții sindicatului apare, în opinia noastră, ca fiind discriminatorie. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Comparativ cu reglementarea anterioară³⁶¹ și cu dispozițiile privind numărul de ore libere alocate reprezentanților sindicatului, acest articol nu (mai) stabilește un număr de ore minim sau maxim necesar reprezentanților salariaților pentru îndeplinirea activităților care decurg din mandatul încredințat, acesta rămânând a se stabili prin contractul colectiv de muncă sau în urma negocierii directe cu angajatorul. Numărul acestor ore depinde de complexitatea și frecvența activităților reprezentanților salariaților, de numărul salariaților reprezentați și/sau de numărul reprezentanților desemnați³⁶².

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Anterior modificării art. 225 prin Legea nr. 40/2011, se prevedea un timp alocat de 20 de ore pe lună din cadrul programului de lucru, necesar reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului lor. În prezent, nu există nicio plafonare legală a acestui timp. El trebuie stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil (de regulă, prin cel de la nivelul unității). Dacă nu există un astfel de contract, timpul respectiv se stabilește prin negociere directă dintre reprezentanții salariaților și conducerea unității. Textul comentat este conform cu normele Convenției Organizației Internaționale a muncii nr. 135/1971 care prevăd că trebuie să se acorde înlesniri reprezentanților lucrătorilor din întreprinderi, dar aceste înlesniri nu trebuie să împiedice buna funcționare a acesteia. Dar, pare contrar art. 28 din Carta Socială (revizuită) care impune acordarea de timp liber corespunzător reprezentanților salariaților pentru îndeplinirea mandatului lor. Din acest motiv, art. 225 este considerat neconstituțional și se propune *de lege ferenda*, revenirea la „formula legislativă reglementată anterior modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011⁴⁵⁶”. [... citeste mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul instituie dreptul reprezentanților salariaților de a beneficia de un anumit număr de ore libere, din cadrul programului normal de lucru, pentru îndeplinirea mandatului, fără a stabili numărul acestor ore sau vreun reper pentru determinarea sa. În practică acest număr de ore se poate stabili prin contractul colectiv de muncă aplicabil (act negociat) sau în lipsa acestuia prin negociere specială, *pro causa*, a reprezentanților salariaților cu conducerea unității (ceea ce înseamnă că rezultatul va fi tot un acord – act negociat –, dar nu un contract colectiv).

2.

Orele în cauză sunt ore plătite de angajator sau ore fără plată? Pot fi avute în vedere:

- Curtea Constituțională, în jurisprudența sa [Decizia nr. 1276/2010 referitoare la admiterea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 35 alin. (1) teza finală din Legea sindicatelor nr. 54/2003 – publicată în M. Of. nr. 746 din 9 noiembrie 2010 – și Decizia nr. 874/2010 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar – publicată în M. Of. nr. 433 din 28 iunie 2010] a reținut că salariul, componentă a dreptului la muncă, reprezintă contraprestația angajatorului în raport cu munca prestată de către angajat în baza unor raporturi de muncă; în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de această situație concretă și obiectivă; ca atare textul legal ce instituie dreptul unor lideri sindicali la reducerea programului lunar pentru activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale afectează în esență sa dreptul de proprietate al angajatorului, ceea ce contravine art. 44 din Constituție. [... citeste mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Comparativ cu reglementarea anterioară⁷³⁵ și cu dispozițiile privind numărul de ore libere alocate reprezentanților sindicatului, acest articol nu (mai) stabilește un număr de ore minim sau maxim necesar reprezentanților salariaților pentru îndeplinirea activităților care decurg din mandatul încredințat, acesta rămânând a se stabili prin contractul colectiv de muncă sau în urma negocierii directe cu angajatorul. Numărul acestor ore depinde de complexitatea și frecvența activităților reprezentanților salariaților, de numărul salariaților reprezentați și/sau de numărul reprezentanților desemnați⁷³⁶.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 226

Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

1.

Asemănător ca în cazul liderilor de sindicat, se prevede că pe toată durata exercitării mandatului reprezentanților salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați”. (A. Ticlea, *op. cit.*, p.187)

2.

Având în vedere rolul de reprezentant al salariaților pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime în fața angajatorului, în primul rând, dar și a altor instituții, legiuitorul instituie măsuri de protecție a acestora, cu privire la concedierea lor, protecție similară cu cea a reprezentanților aleși ai sindicatului. Astfel, pe durata mandatului, salariatul nu poate fi concediat pentru motive care nu țin de persoana lui, însă poate fi concediat pentru motive disciplinare.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Aceste dispoziții privind protecția reprezentanților salariaților împotriva concedierilor nelegale sunt identice cu dispozițiile referitoare la protecția liderilor sindicali împotriva concedierilor pe motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați din unitate.

Prin prisma Deciziei nr. 814/2015 a Curții Constituționale a României, comentariul de la art. 220 este pe deplin valabil și în cazul acestui articol, astfel că nu va mai fi reluat.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul este identic cu cel al art. 220 în ceea ce privește reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor. De aceea, Comentariul de la art. 220 este valabil și în acest caz.

Potrivit legii, așadar, există interdicția ca reprezentanții salariaților să fie concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului lor. Însă, evident, ei pot fi concediați în aceleași condiții ca și ceilalți angajați (pentru motive care țin sau nu țin de persoana lor – art. 61-74).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Reprezentanții salariaților se bucură de același regim de protecție ca și liderii sindicali, pe toată durata exercitării mandatului neputând fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați. În plus Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților stabilește că reprezentanții angajaților beneficiază de protecție și garanții care să le permită să-și îndeplinească corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate, pe toată durata exercitării mandatului (art. 8). Și Carta socială europeană instituie reguli în materia protecției reprezentanților salariaților. Ei beneficiază de o protecție efectivă împotriva actelor care ar putea să le aducă un prejudiciu, inclusiv împotriva concedierii, și care ar fi motivate de calitatea sau de activitățile acestora ca reprezentanți ai lucrătorilor din întreprindere; beneficiază de facilități adecvate care să le permită să își îndeplinească rapid și eficient propriile atribuții, ținând seama de sistemul de relații profesionale care prevalează în țară, precum și de necesitățile, de importanța și de posibilitățile întreprinderii respective (art. 28).[... citește mai departe \(1-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Aceste dispoziții privind protecția reprezentanților salariaților împotriva concedierilor nelegale sunt identice cu dispozițiile referitoare la protecția liderilor sindicali împotriva concedierilor pe motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați din unitate.

Prin prisma Deciziei nr. 814/2015 a Curții Constituționale a României, comentariul de la art. 220 este pe deplin valabil și în cazul acestui articol, astfel că nu va mai fi reluat.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**CAPITOLUL IV: Patronatul**

☐**Art. 227**

(1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform legii.

1.

Termenul de patron, derivă din latinescul *patronus*, care în dreptul roman, era, de cele mai multe ori, stăpânul de sclavi; el avea și semnificația de ocrotitor, protector. (A. Țiclea, *op. cit.*, p.193 – citat din Gaius – Instituțiile)

2.

Caracteristicile principale ale persoanei ce are calitatea de patron sunt legate de administrarea și utilizarea capitalului, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează munca salariată. (A. Țiclea, *op. cit.*, p.193)

3.

Persoanele juridice de drept privat au calitatea veritabilă de patron. Ele sunt variate ca denumire și obiect de activitate. (A. Țiclea, *op. cit.*, p.195)

4.

Există uzanța ca în cadrul raporturilor colective de muncă să se utilizeze conceptul de „patron”, în timp ce în cadrul raporturilor individuale de muncă să se utilizeze conceptul de „angajator”. O astfel de uzanță nu are fundamente legale, ci exclusiv de practică socială. În realitate și în cadrul raporturilor colective de muncă poate interveni orice angajator, așa cum nu există nicio restricție pentru ca într-un raport individual de muncă relația să se stabilească între patron și salariat. Ceea ce însă este esențial de reținut este faptul că patronul reprezintă, așa cum am subliniat mai sus, acea categorie de angajatori care urmăresc obținerea de profit. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 226-227) [... citește mai departe \(1-5\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Luând în considerare și evoluția în timp a noțiunii de patron³⁶³, aceasta are în vedere orice persoană fizică sau juridică care, în îndeplinirea obiectului de activitate și în scopul obținerii de profit, folosește forța de muncă a altor persoane în baza unui contract individual de muncă sau a unui raport de serviciu.

Legea nr. 62/2011 a dialogului social definește noțiunea de *patron* ca fiind o „*persoană juridică înmatriculată, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează muncă salariată.*”

Angajatorii (patronii) se pot asocia în organizații de angajatori (patronate) pentru a susține și apăra interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu scopul și obiectul lor de activitate, în plan național și internațional, fără a avea interese politice sau ideologice și fără a urmări realizarea de profit, fiind independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 227 a fost modificat prin Legea dialogului social nr. 62/2011, care a abrogat și art. 231-234.

Alin. (1) definește patronatele și prevede scopul acestora; ele sunt organizații ale angajatorilor.

Alin. (2) reglementează dreptul de asociere al angajatorilor în structuri superioare.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Codul muncii definește angajatorul ca fiind persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă [art. 14 alin. (1)], în timp ce potrivit Legii nr. 62/2011 (republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012) angajatorul este persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu [art. 1 lit. e)]. Rezultă așadar că definiția din Legea nr. 62/2011 este mai largă, include și raporturile de serviciu (ale funcționarilor publici).

Noțiunea de patron nu se confundă cu cea de „angajator”, acesta fiind definit la art. 1 lit. v) din Legea nr. 62/2011 drept persoană juridică înmatriculată, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează muncă salariată. Prin urmare, ceea ce îi deosebește pe angajatori de patroni este administrarea și utilizarea capitalului în scopul obținerii de profit în condiții de concurență. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Luând în considerare și evoluția în timp a noțiunii de patron⁷³⁷, aceasta are în vedere orice persoană fizică sau juridică care, în îndeplinirea obiectului de activitate și în scopul obținerii de profit, folosește forța de muncă a altor persoane în baza unui contract individual de muncă sau a unui raport de serviciu.

Legea nr. 62/2011 a dialogului social definește noțiunea de *patron* ca fiind o „*persoană juridică înmatriculată, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează muncă salariată.*”

Angajatorii (patronii) se pot asocia în organizații de angajatori (patronate) pentru a susține și apăra interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu scopul și obiectul lor de activitate, în plan național și internațional, fără a avea interese politice sau ideologice și fără a urmări realizarea de profit, fiind independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de munca. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 228

Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.

1.

După ce articolul 227 din Codul muncii a definit noțiunea de patronat, noțiune care nu este definită de LDS, acest articol trimite utilizatorul legii la LDS, alt act normativ, care reglementează constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor patronatelor.

Apreciem ca inadmisibilă această tehnică legislativă, de aceea *de lege ferenda*, propunem inserarea într-un singur act normativ a dispozițiilor privind constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor patronatelor.

De lege lata, reglementarea patronatelor se regăsește în art. 54 – art. 74 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol are rolul de preciza faptul că modul de constituire, organizarea, funcționarea și exercitarea drepturilor și obligațiilor organizațiilor patronale sunt reglementate prin lege specială, și nu un alt act normativ, de o forță juridică inferioară. Până la adoptarea Legii nr. 62/2011 a dialogului social, acest articol impunea legiuitorului și forma actului normativ, de lege ordinară.

În prezent, Legea nr. 62/2011 a dialogului social reglementează constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Legea specială care reglementează această materie este Legea dialogului social nr. 62/2011, Titlul III (art. 54-74), pe care o reproducem în extras.

În opinia noastră, nu se impune existența a două acte normative cu valoare aproximativ egală – Codul muncii și Legea nr. 62/2011 – care conțin și norme paralele sau contrarii. Firesc ar fi să existe un singur act normativ care să reglementeze unitar atât relațiile individuale de muncă, cât și pe cele colective.

Soluția legislativă din Franța – unde există un Cod al muncii cuprinzător – ar trebui să constituie un model pe care să-l însușească și legiuitorul român.

Titlul III Organizațiile patronale

Capitolul I Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale

Secțiunea 1 Constituie și organizare

Art. 54. Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate.

Art. 55. (1) Organizațiile patronale se constituie prin asociere liberă, pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel național, după cum urmează: [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Codul muncii conține doar o normă cu caracter general și norma de trimitere, în timp ce aspectele referitoare la patronate sunt dezvoltate în cuprinsul Legii dialogului social nr. 62/2011.

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest articol are rolul de preciza faptul că modul de constituire, organizarea, funcționarea și exercitarea drepturilor și obligațiilor organizațiilor patronale sunt reglementate prin lege specială, și nu un alt act normativ, de o forță juridică inferioară. Până la adoptarea Legii nr. 62/2011 a dialogului social, acest articol

impunea legiuitorului și forma actului normativ, de lege ordinară.

În prezent, Legea nr. 62/2011 a dialogului social reglementează constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ **TITLUL VIII: Contractele colective de muncă**

■ **Art. 229**

(1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.

► (la data 09-dec-2016 Art. 229, alin. (4) din titlul VIII a se vedea referințe de aplicare din [Decizia 17/2016](#))

(5) Contractele colective de muncă la nivel de sector de activitate și grup de unități sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în conformitate cu prevederile art. 145 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările ulterioare.

► (la data 22-oct-2022 Art. 229, alin. (4) din titlul VIII completat de Art. I, punctul 26. din [Legea 283/2022](#))

CEDO

Negocieri colective

1.

Sindicatul reclamant reproșă Oficiului național al negocierilor colective că refuză să încheie cu el convenții colective, dar le încheie cu marile federații sindicale și, uneori, cu sindicate independente.

Neîncălcarea art. 11: politica generală a Oficiului constând în restrângerea numărului de organizații cu care să încheie convenții colective nu era în sine incompatibilă cu libertatea sindicală și ținea de marja de apreciere a statului. Art. 11 nu asigură un tratament particular sindicatelor și, mai ales, nu le garantează dreptul de a încheia convenții colective (§ 39). (*Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suede*, www.echr.coe.int)

2.

Reclamantii se plâneau că a trebuit să semneze contracte individuale și să renunțe la drepturile lor sindicale sau să accepte o mărire de salariu mai mică. [... citește mai departe \(1-31\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Art. 41 alin. 5 din Constituția României stabilește că „*dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.*”.

Pornind de la această dispoziție constituțională, Codul muncii și Legea nr. 62/2011 a dialogului social³⁶⁴ stabilesc că angajatorii sau organizațiile patronale și salariații (prin sindicate sau prin reprezentanți ai salariaților) au dreptul de a încheia contracte colective de muncă la nivel de unitate, de domeniu de activitate sau la nivel de ramură.

Contractul colectiv de muncă este un contract numit (are o reglementare legală specială), sinalagmatic (stabilește drepturi și obligații reciproce între părțile contractante), cu titlu oneros (ca element esențial, se vor stabili condițiile privind salarizarea), cu executare succesivă (obligațiile cuprinse în acesta se vor executa la anumite perioade de timp), dispozițiile sale sunt general obligatorii pentru partenerii sociali, constituind legea părților³⁶⁵. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul definește contractul colectiv de muncă, precizând că acesta este o convenție scrisă, indicând părțile și

conținutul său. Este subliniată și forța sa juridică: reprezintă legea părților. El presupune autonomia de voință a partenerilor sociali între care a fost încheiat, prin aplicarea principiului libertății contractuale. Obiectul negocierii privește salarizarea (clauză esențială într-un contract colectiv de muncă), condițiile de muncă, timpul de muncă, programul de lucru și ori un drept sau obligație asupra cărora părțile convin și care se află într-o legătură de dependență cu raporturile de muncă, inclusiv serviciile sociale, locuințele de serviciu, transportul salariaților, telefon mobil, calculator etc.⁴⁵⁸

În conformitate cu dispozițiile art. 14 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați⁴⁵⁹, „Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte”... [citeste mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul se referă la un izvor esențial și specific de drept al muncii, care rezultă din negocierea colectivă dintre angajator și salariați – expresie concretă a dialogului social. Prin caracteristicile sale, contractul colectiv de muncă are o dublă natură: este, pe de-o parte, fără dubiu, o convenție, rezultat al acordului părților în sensul art. 1166 C. civ., iar, pe de altă parte, este un izvor de drept. Cea de-a doua expresie a naturii juridice a contractului colectiv de muncă rezultă din faptul că este de o factură generală (nu vizează una sau alta dintre situațiile concrete), este impersonal și are caracter obligatoriu. Se caracterizează prin următoarele trăsături: este un contract numit (beneficiază de o reglementare proprie, particulară), sinalagmatic (dă naștere în sarcina ambelor părți unor obligații reciproce și interdependente), cu prestații succesive (drepturile și obligațiile părților sunt exercitate pe întreg intervalul de timp corespunzător termenului contractului) și, în sfârșit, se încheie obligatoriu în scris *ad validitatem*. O altă soluție nu poate fi concepută, contractul colectiv neputând fi încheiat în scris *ad probationem* deoarece: nu este un simplu acord de voință, ci și un izvor scris de drept; este supus înregistrării, inclusiv publicării – în cazul anumitor contracte colective – în Monitorul Oficial; contractul colectiv este solemn deoarece „validitatea sa este supusă îndeplinirii unor formalități prevăzute de lege” [art. 1174 alin. (3) C. civ.]. Este un contract care, cu toate că reprezintă legea părților, nu se aplică totuși numai uneia dintre părți în sens strict, ci se aplică tuturor salariaților din unitate, indiferent de tipul contractului lor individual de muncă și de momentul la care au devenit salariați. Se aplică și tuturor angajatorilor dintr-un grup de unități, cu singura condiție legală de a avea mai mult de 21 de salariați. Și contractul de la nivel de sector de activitate se poate aplica salariaților din toate unitățile care fac parte din acest sector... [citeste mai departe \(1-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Art. 41 alin. 5 din Constituția României stabilește că „dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.”.

Pornind de la această dispoziție constituțională, Codul muncii și Legea dialogului social⁷³⁸ stabilesc că angajatorii sau organizațiile patronale și salariații (prin sindicate sau prin reprezentanți ai salariaților) au dreptul de a încheia contracte sau acorduri colective de muncă la nivel de unitate, de domeniu de activitate sau la nivel de ramură.

Contractul colectiv de muncă este un contract numit (are o reglementare legală specială), sinalagmatic (stabilește drepturi și obligații reciproce între părțile contractante), cu titlu oneros (ca element esențial, se vor stabili condițiile privind salarizarea), cu executare succesivă (obligațiile cuprinse în acesta se vor executa la anumite perioade de timp), dispozițiile sale sunt general obligatorii pentru partenerii sociali, constituind legea părților⁷³⁹... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 230

Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.

1.

Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt reglementate prin art. 127 – art. 153 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

– Legea nr. 62/2011 a dialogului social, *Capitolul IV – Părțile și reprezentarea acestora la negocierea în sectorul bugetar.*

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Legea nr. 62/2011 a dialogului social cuprinde reglementări referitoare la negocierea contractelor colective de muncă, efectele contractelor colective de muncă, părțile și reprezentarea acestora la negocierile colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor colective de muncă, dispoziții aplicabile atât mediului privat, cât și sectorului bugetar.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Este vorba de Legea dialogului social nr. 62/2011, care conține un titlu special (Titlul VII, art. 127-153) ce reglementează negocierea colectivă și contractele colective de muncă.

Titlul VII Negocierile colective de muncă

Capitolul I Negocierea contractelor colective de muncă

Art. 127. Organizarea și desfășurarea negocierilor colective, precum și încheierea contractelor colective de muncă sunt reglementate prin prezenta lege.

Art. 128. (1) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate.

(2) Criteriul de apartenență la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comerțului, conform codului CAEN.

(3) Unitățile din același sector de activitate definite prin apartenența la aceeași diviziune, grupă sau clasă, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unități, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv. Angajatorii care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități pot constitui în mod voluntar grupul de unități, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât și prin proces-verbal sau orice altă convenție scrisă între părți. ... citește mai departe (-)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

O singură precizare este necesară: actul normativ la care se referă acest text este Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Legea dialogului social cuprinde reglementări referitoare la negocierea contractelor colective de muncă, efectele contractelor colective de muncă, părțile și reprezentarea acestora la negocierile colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor colective de muncă, dispoziții aplicabile atât mediului privat, cât și sectorului bugetar.

Verificarea legalității negocierii, încheierii și înregistrării contractelor colective de muncă sau, după caz, a acordurilor colective, a contractului colectiv de muncă în ansamblul ori a unor clauze cuprinse în acesta, a actelor adiționale la contractul colectiv de muncă se realizează de către instanța de judecată conform jurisdicției muncii.

Cererea poate fi formulată de către sindicatul care a participat la negocierea sau încheierea contractului colectiv de muncă contestat, unitatea angajatoare, parte a contractului colectiv de muncă, organizația patronală din care face parte angajatorul, precum și de către alte sindicate de la nivelul unității, constituite în condițiile legii, chiar dacă acestea nu au avut ori nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate la momentul introducerii cererii de chemare în judecată. Aceste din urmă organizații sindicale au calitate procesuală activă în temeiul legii, în orice acțiune care vizează apărarea drepturilor și intereselor salariaților. ... citește mai departe (-)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **TITLUL IX: Conflictele de muncă**

☐ **CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

☐ **Art. 231**

► (la data 09-feb-2017 Art. 231 din titlul IX, capitolul I a se vedea referinte de aplicare din [Decizia 16/2016](#))

Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

CEDO

1.

Anularea unui acord colectiv de muncă aplicat pe parcursul ultimilor doi ani. Evoluția jurisprudenței Curții cu privire la conținutul dreptului la asociere consacrat în Articolul 11 este marcată de două principii directoare: pe de o parte, Curtea ia în considerare ansamblul măsurilor pe care Statul în cauză le-a întreprins în vederea asigurării libertății sindicale, ținând cont de marja sa de apreciere; pe de altă parte, Curtea nu acceptă restrângerile care afectează elementele esențiale ale libertății sindicale, elemente fără de care acea libertate ar fi lipsită de conținut. Aceste două principii nu se contrazic ci sunt corelate. Această corelație presupune că Statul Contractant în cauză, fiind în principiu liber să decidă asupra măsurilor pe care urmează să le întreprindă în vederea respectării prevederilor Articolului 11, este, în același timp, obligat să țină cont de elementele pe care jurisprudența Curții le consideră drept esențiale. [... citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Reglementarea separată a conflictelor colective de muncă față de conflictele individuale de muncă are în vedere, în principal, obiectul conflictelor și părțile implicate în conflicte.

Odată cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor colective de muncă, precum și în legătură cu respectarea sau recunoașterea drepturilor și intereselor cu caracter economic, profesional sau social, între angajatori și salariați pot să apară disensiuni sau conflicte.

Potrivit Titlului XII „*Jurisdicția muncii*”, părți ale conflictelor de muncă pot fi, în special, salariații, angajatorii (persoane fizice și/sau juridice), organizațiile sindicale și patronale, dar și agenții de muncă temporară, utilizatorii și orice altă persoană care beneficiază de munca unei persoane.

Conflictele colective de muncă pot să apară în situația în care angajatorul sau organizația patronală refuză inițierea negocierii unui acord sau contract colectiv de muncă, nu acceptă revendicările formulate de către salariați sau părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la o anumită dată. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 231 definește cu caracter general conflictele de muncă, fără să le diferențieze în conflicte colective și conflicte individuale de muncă. Totodată, legiuitorul actual a renunțat la clasificarea anterioară, constând în „conflicte de drepturi” și „conflicte de interese”, deși conținutul acestora din urmă a fost păstrat în noua legislație.

De reținut este că toate conflictele colective de muncă legate de încheierea, modificarea, suspendarea, executarea și încetarea contractelor colective se soluționează potrivit regulilor specifice jurisdicției muncii⁴⁶². Un astfel de conflict apare în momentul în care una dintre părți (de regulă salariatul) recurge la un mijloc de presiune; anunță cealaltă parte de existența unor neînțelegeri sau sesizează pericolul declanșării conflictului⁴⁶³.

Admitere recurs în interesul legii

Prin decizia nr. 16/2016 (M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017), ÎCCJ, Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în consecință, stabilește că: [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Normele internaționale și europene evocă implicit manifestarea conflictelor de muncă în legătură cu dreptul lucrătorilor la negociere colectivă. Astfel, conform art. 6 pct. 3 din Carta socială europeană revizuită, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului de negociere colectivă, părțile se angajează „să favorizeze instituirea și utilizarea procedurilor adecvate de conciliere și arbitraj voluntar pentru reglementarea conflictelor de muncă”, iar potrivit pct. 4, aceleași părți recunosc „dreptul lucrătorilor și al patronilor la acțiuni colective, în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligațiilor care ar putea rezulta din convențiile colective în vigoare”.

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene stabilește, în art. 28 („Dreptul de negociere și de acțiune colectivă”), că lucrătorii și angajatorii sau organizațiile lor „au dreptul, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale, de a negocia și de a încheia convenții colective la nivelurile corespunzătoare și de a recurge, în caz de conflict de interese, la acțiuni colective pentru apărarea intereselor lor, inclusiv la grevă”. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Reglementarea separată a conflictelor colective de muncă față de conflictele individuale de muncă are în

vedere, în principal, obiectul conflictelor și părțile implicate în conflicte.

Odată cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor colective de muncă, precum și în legătură cu respectarea sau recunoașterea drepturilor și intereselor cu caracter economic, profesional sau social, între angajatori și salariați pot să apară disensiuni sau conflicte.

Potrivit Titlului XII „*Jurisdicția muncii*”, părți ale conflictelor de muncă pot fi, în special, salariații, angajatorii (persoane fizice și/sau juridice), organizațiile sindicale și patronale, dar și agenții de muncă temporară, utilizatorii și orice altă persoană care beneficiază de munca unei persoane.

Conflictele colective de muncă pot să apară în situația în care angajatorul sau organizația patronală refuză inițierea negocierii unui acord sau contract colectiv de muncă, nu acceptă revendicările formulate de către salariați sau părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la o anumită dată. ... citește mai departe (-)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 231¹

(1) Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

(2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin derogare de la prevederile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

(3) Prin conciliere, în sensul prezentei legi, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.

(4) Consultantul extern specializat în legislația muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, prin rolul său activ, va stăruie ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora.

(5) Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern.

(6) Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.

(7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.

(8) În cazul în care, ca urmare a dezbatărilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

☐(9)Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern, în următoarele situații:

a)prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;

b)prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;

c)prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la alin. (7).

(10)În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea prevederilor art. 208 și 210 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.

►(la data 03-oct-2020 Art. 231 din titlul IX, capitolul I completat de Art. 1, punctul 3. din Legea 213/2020)

☐**Art. 232**

Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.

1.

Procedura de soluționare a conflictelor de muncă este reglementată prin dispozițiile *Titlului VIII – Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă* (art. 154-180) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

– Legea nr. 62/2011 a dialogului social, *Titlul VIII – Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă*.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Ca modalități de soluționare a conflictelor colective de muncă, legea prevede concilierea, medierea și arbitrajul, toate acestea realizându-se numai între părțile aflate în conflict.

Pentru rezolvarea conflictelor colective de muncă, legea stabilește că procedura prealabilă a concilierii este obligatorie în toate cazurile. Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu doar în situația în care părțile, prin consens, au decis parcurgerea acestor proceduri înainte de declanșarea grevei.

Procedura detaliată pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, prin modalitățile arătate mai sus, este reglementată de Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Este vorba de Legea dialogului social nr. 62/2011 care conține în Titlul VIII, capitolele I-IV, art. 154-180, prevederi ce reglementează conflictele colective de muncă.

Titlul VIII Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă

Capitolul I Dispoziții generale

Art. 154. (1) *Raporturile de muncă stabilite între angajatori și angajații acestora se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de muncă.*

(2) *Încălcarea cu vinovăție de către una dintre părți a obligațiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage răspunderea acesteia.*

Art. 155. *Conflictele de muncă se soluționează potrivit prevederilor prezentei legi.*

Capitolul II Conflicte colective de muncă

Art. 156. *Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege. ... citește mai departe (-)*

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Referirea la „lege specială” vizează atât Legea nr. 62/2011 a dialogului social, act normativ care cuprinde reglementarea de detaliu a procedurii de soluționare a conflictelor colective și a celor individuale de muncă (art. 154-216), dar și reglementări aflate pe un palier inferior celui legal propriu-zis, prin care sunt stabilite normativ soluții punctuale cu privire la anumite aspecte specifice acestei proceduri [spre exemplu, hotărârea Guvernului la care se referă art. 176 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, referitoare la modalitatea de înființare,

organizare și funcționare a Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă – a se vedea Comentariul la acest articol].

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Ca modalități de soluționare a conflictelor colective de muncă, legea prevede concilierea, medierea și arbitrajul, toate acestea realizându-se numai între părțile aflate în conflict.

Pentru rezolvarea conflictelor colective de muncă, legea stabilește că procedura prealabilă a concilierii este obligatorie în toate cazurile. Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu doar în situația în care părțile, prin consens, au decis parcurgerea acestor proceduri înainte de declanșarea grevei.

Procedura detaliată pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, prin modalitățile arătate mai sus, este reglementată de Legea dialogului social.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐CAPITOLUL II: Greva

☐Art. 233

Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

CEDO

Dreptul de a face grevă și de a participa la o reuniune pașnică

1.

Sanctiune disciplinară împotriva reclamantului, pe atunci vicepreședinte al Sindicatului avocaților din Guadelupe, pentru că a participat la o manifestație publică – în timpul căreia s-au proferat injurii – organizată de mișcări independente și sindicate din Guadelupe la Basse-Terre (pentru a protesta împotriva a două decizii judiciare care condamnau trei militari la pedepse cu închisoarea și cu amendă pentru degradarea de clădiri publice) și pentru că a refuzat să depună mărturie în fața judecătorului de instrucție. Încălcarea art. 11: deși sancțiunea avea un caracter esențialmente moral, Curtea socotește că „libertatea de a participa la o reuniune pașnică – în cazul nostru o manifestare neinterzisă – capătă o asemenea importanță încât ea nu poate suporta o oarecare limitare, chiar și pentru un avocat, în măsura în care cel în cauză nu comite el însuși, cu această ocazie, niciun act criticabil”. (*Cauza Ezelin c. France*, www.echr.coe.int)... [citește mai departe \(1-19\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dreptul la grevă este un drept fundamental al salariaților, statuat și de art. 43 alin. 1 din Constituția României, care prevede că „*salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.*”³⁶⁶

Greva este un fenomen economico-social complex, reprezentat de o acțiune sau de un set de acțiuni asumate, prin care un grup determinat de salariați perturbă sau întrerup activitatea zilnică de lucru pe care o desfășoară pentru un angajator, în scopul acordării sau recunoașterii anumitor drepturi.

Prin declanșarea și desfășurarea grevei, salariații, prin mijloace legale, își exprimă nemulțumirea și fac presiuni pentru soluționarea unui conflict colectiv de muncă apărut fie ca urmare a refuzului angajatorilor sau organizațiilor patronale de a încheia sau respecta un contract colectiv de muncă, fie din cauza nerespectării sau nerecunoașterii de către aceștia a unor drepturi legale ori deja stabilite prin contractele colective de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reproduce art. 43 alin. (1) din Constituție. Este vorba de un drept fundamental al salariaților, dar care poate fi exercitat numai colectiv pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Dreptul la grevă este recunoscut atât salariaților (inclusiv la nivel constituțional – art. 43 din Legea fundamentală), cât și funcționarilor publici [art. 30 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici]. Scopul grevei este circumscris apărării intereselor profesionale, economice și sociale ale angajaților, în concordanță, de altfel, cu scopul declanșării oricărui conflict colectiv de muncă (art. 158 din Legea nr. 62/2011), în cadrul căruia greva reprezintă o etapă posibilă. Ca atare, greva se poate declanșa în condiții de legalitate, numai ca etapă finală în contextul manifestării unui conflict colectiv de muncă.

Dreptul la grevă este un drept fundamental al salariaților, statuat și de art. 43 alin. 1 din Constituția României, care prevede că „salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.”⁷⁴⁶

Greva este un fenomen economico-social complex, reprezentat de o acțiune sau de un set de acțiuni asumate, prin care un grup determinat de salariați perturbă sau întrerup activitatea zilnică de lucru pe care o desfășoară pentru un angajator, în scopul acordării sau recunoașterii anumitor drepturi.

Prin declanșarea și desfășurarea grevei, salariații, prin mijloace legale, își exprimă nemulțumirea și fac presiuni pentru soluționarea unui conflict colectiv de muncă apărut fie ca urmare a refuzului angajatorilor sau organizațiilor patronale de a încheia sau respecta un contract colectiv de muncă, fie din cauza nerespectării sau nerecunoașterii de către aceștia a unor drepturi legale ori deja stabilite prin contractele colective de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 234

- (1)** Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.
- (2)** Participarea salariaților la grevă este liberă. Niciun salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.
- (3)** Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.

1.

Protestul intimatului, alături de alți soliști vocali ai operei, prin purtarea banderolei albe pe braț în timpul spectacolului, care nu poate constitui grevă în accepțiunea legislației muncii, întrucât dispozițiile art. 251 Codul muncii [devenit art. 234 după republicare] definesc această instituție ca fiind încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați, situație pe care nu o regăsim în speță, nu o obliga la încunoaștințarea prealabilă a conducerii instituției cu privire la această modalitate de a atrage atenția asupra condițiilor improprii de desfășurare a unor asemenea manifestări artistice și nici la respectarea legale. (*C. Ap. Iași, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 530/2008*)

2.

Greva minoritară. Acest element constitutiv al grevei este ușor identificabil, fiind vorba de un fapt material. În realitate, trebuie observat că doar o încetare totală a lucrului califică acțiunea salariaților drept grevă. Desigur însă că încetarea lucrului nu trebuie să se producă la nivelul întregii întreprinderi, fiind suficient ca aceasta să vizeze un grup de salariați. În acest caz se poate vorbi de o grevă minoritară (parțială ori categorială). (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 322) [... citește mai departe \(1-11\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Coroborat cu dispozițiile articolului precedent, greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă³⁶⁷ de către salariați a lucrului într-o unitate, pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale, după ce au fost epuizate celelalte proceduri legale obligatorii pentru soluționarea conflictului colectiv de muncă³⁶⁸.

Din punct de vedere al scopului, participarea salariaților la grevă are în vedere apărarea, recunoașterea sau revendicarea unor drepturi și interese cu caracter economic, profesional sau social ori alte drepturi la care sunt îndreptățiți salariații în derularea raporturilor de muncă.

Prin prisma scopului grevei (soluționarea unui conflict colectiv de muncă), legea permite salariaților sau unei părți dintre salariați încadrați într-o unitate, din proprie inițiativă, să înceteze lucrul pe o anumită perioadă de timp.

Articolul 183 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social prevede că hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective, iar pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității sau, după caz, ai subunității ori compartimentului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 234 definește, în primul rând, greva [alin. (1)]: aceasta este o încetare voluntară a lucrului, deoarece exprimă voința salariaților greviști; este o încetare colectivă întrucât privește o colectivitate de salariați;

aceasta este caracteristica și esența grevei. O încetare individuală a prestării muncii nu poate fi considerată grevă în accepțiunea legii.

În al doilea rând, textul comentat consacră libertatea participării la grevă [alin. (2)], consecință a principiului libertății sindicale: nimeni nu poate fi constrâns să participe ori să nu participe.

Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă este posibilă numai prin lege [alin. (3)]. Astfel, Legea dialogului social nr. 62/2011 interzice dreptul la grevă în cazul judecătorilor, procurorilor, militarilor etc. (art. 202) și îl limitează în cazul personalului din transporturi (art. 203 și art. 204), din unitățile sanitare și de asistență socială, din sistemul energetic național etc. (art. 206).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Precizăm că, în lipsa unei calificări legale exprese, textul nu face referire la grevă „legală” sau „ilegală” și, în consecință, orice încetare colectivă și voluntară a lucrului de către angajați este grevă. Sunt însă exceptate din sfera grevei acele situații în care încetarea efectivă a lucrului se produce, în colectiv, dar nu are caracter voluntar (spre exemplu, întreruperea activității în cazul carantinei, ori în ipoteza întreruperii alimentării cu energie electrică).

2.

Libertatea grevei este un principiu care guvernează, în ansamblu și în faza finală, manifestarea conflictelor colective de muncă. Constrângerea la care se referă teza a II-a din alin. (2) al textului ar putea fi exercitată fie de către alți salariați, fie de către angajator, ori chiar de către persoane care sunt terțe față de raportul de muncă.

3.

Alin. (3) al art. 234 C. mun. trebuie corelat cu art. 202-206 din Legea nr. 62/2011 (a se vedea Comentariile la aceste articole).[... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Coroborat cu dispozițiile articolului precedent, greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă⁷⁵⁰ de către salariați a lucrului într-o unitate, pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale, după ce au fost epuizate celelalte proceduri legale obligatorii pentru soluționarea conflictului colectiv de muncă⁷⁵¹.

Din punct de vedere al scopului, participarea salariaților la grevă are în vedere apărarea, recunoașterea sau revindicarea unor drepturi și interese cu caracter economic, profesional sau social ori alte drepturi la care sunt îndreptățiți salariații în derularea raporturilor de muncă.

Prin prisma scopului grevei (soluționarea unui conflict colectiv de muncă), legea permite salariaților sau unei părți dintre salariații încadrați într-o unitate, din proprie inițiativă, să înceteze lucrul pe o anumită perioadă de timp.

Articolul 183 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social prevede că hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective, iar pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității sau, după caz, ai subunității ori compartimentului.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 235

Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.

CEDO

1.

Legea internă trebuie să fie formulată cu o precizie suficientă pentru a permite persoanelor interesate – care pot apela, la nevoie, la sfatul unui specialist – să prevadă într-o măsură rezonabilă, în circumstanțele speței, consecințele care pot rezulta dintr-un act determinat. Așadar, previzibilitatea legii ține de calitatea acesteia, respectiv legea trebuie să fie suficient de precisă și clară pentru a putea fi aplicată. Totuși, poate să fie dificil să se redacteze legi de o precizie totală și o anumită suplețe poate chiar să se dovedească de dorit pentru a permite instanțelor naționale să facă să evolueze dreptul în funcție de ceea ce ele consideră măsuri necesare în interesul justiției, precum și în funcție de evoluția concepțiilor sociale. (*Cauza Leempoel & S.A. ED. Cine*

Revue împotriva Belgiei, hotărârea din 9 noiembrie 2006, parag. 59).

Curtea Constituțională... [citește mai departe \(1-13\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru apărarea intereselor economice, profesionale sau sociale ori a drepturilor rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, legea permite salariaților să înceteze în mod colectiv lucrul într-o unitate, după ce au fost epuizate toate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii impuse de Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Salariații beneficiază de protecție împotriva sancțiunilor disciplinare/concedierilor numai în situația în care participă la o grevă declanșată în mod legal prin parcurgerea unei proceduri clar stabilite de Legea nr. 62/2011. De aceeași protecție beneficiază și organizatorii grevei (reprezentanții organizațiilor sindicale sau, după caz, reprezentanții salariaților).

Nu sunt protejați împotriva sancțiunilor disciplinare salariații care inițiază forme ilegale de protest³⁶⁹ sau participă la o grevă nelegală, precum și persoanele care fac demersuri pentru declanșarea unei greve fără a avea calitatea de reprezentanți ai organizațiilor sindicale sau ai salariaților... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 235 instituie protecția salariaților greviști fără de care dreptul legal la grevă ar fi doar iluzoriu.

Așadar, participarea la o grevă (legală) sau organizarea acesteia nu constituie abatere disciplinară și, drept consecință, este exclusă sancționarea greviștilor de către angajator.

Per a contrario, participarea la o grevă nelegală ori la o altă modalitate de încetare a lucrului (la un *protest spontan*) constituie abatere disciplinară și poate fi sancționată.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Chiar dacă greva are consecințe vătămătoare pentru angajator, desfășurarea acesteia cu respectarea cerințelor legale nu poate conduce la angajarea răspunderii disciplinare a salariaților. Organizarea grevei de către salariați și participarea lor la o grevă legală sunt ipoteze excluse expres de lege din sfera manifestării unei abateri disciplinare, astfel cum aceasta este definită de art. 247 alin. (2) C. mun.

A se vedea și *infra*, Comentariul la art. 196 din Legea nr. 62/2011.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pentru apărarea intereselor economice, profesionale sau sociale ori a drepturilor rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, legea permite salariaților să înceteze în mod colectiv lucrul într-o unitate, după ce au fost epuizate toate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii impuse de Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Salariații beneficiază de protecție împotriva sancțiunilor disciplinare/concedierilor numai în situația în care participă la o grevă declanșată în mod legal prin parcurgerea unei proceduri clar stabilite de Legea nr. 62/2011. De aceeași protecție beneficiază și organizatorii grevei (reprezentanții organizațiilor sindicale sau, după caz, reprezentanții salariaților).

Nu sunt protejați împotriva sancțiunilor disciplinare salariații care inițiază forme ilegale de protest⁷⁵² sau participă la o grevă nelegală, precum și persoanele care fac demersuri pentru declanșarea unei greve fără a avea calitatea de reprezentanți ai organizațiilor sindicale sau ai salariaților... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■Art. 236

Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

1.

Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă sunt reglementate prin art. 181 – art. 207 din LDS.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Legea nr. 62/2011 a dialogului social, în cadrul Titlului VIII „Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă”, prin art. 181-207 („Capitolul V. Greva”) stabilește condițiile în care poate fi

declanșată greva, tipurile de grevă (de avertisment, de solidaritate și propriu-zise), desfășurarea grevei, renunțarea și suspendarea grevei, procedura administrativă sau, după caz, judiciară care trebuie parcursă pentru încetarea grevei, răspunderea salariaților greviști și a organizatorilor grevei pentru pagubele materiale provocate angajatorului sau unor terțe persoane.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Legea specială la care face referire art. 236 este Legea dialogului social nr. 62/2011, ce conține un capitol special (V), art. 181-207, în cadrul Titlului VIII, consacrat grevei, pe care îl reproducem în extras.

Capitolul V Greva

Art. 181. Prin grevă se înțelege orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate.

Art. 182. Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin două zile lucrătoare înainte.

Art. 183. (1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective. ... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Actul normativ la care face trimitere acest text este Legea nr. 62/2011 a dialogului social, fără însă ca relația dintre cele două legi să fie cea de reglementare generală (Codul muncii) – reglementare specială (Legea dialogului social). Ambele acte normative conțin reglementări generale, care – atunci când este cazul – trebuie corelate pentru identificarea soluției aplicabile.

Reglementări internaționale și europene:

? Convenția O.I.M. nr. 81/1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț ? Convenția O.I.M. nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Legea nr. 62/2011 a dialogului social, în cadrul Titlului VIII „Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă”, prin art. 181-207 („Capitolul V. Greva”) stabilește condițiile în care poate fi declanșată greva, tipurile de grevă (de avertisment, de solidaritate și propriu-zise), desfășurarea grevei, renunțarea și suspendarea grevei, procedura administrativă sau, după caz, judiciară care trebuie parcursă pentru încetarea grevei, răspunderea salariaților greviști și a organizatorilor grevei pentru pagubele materiale provocate angajatorului sau unor terțe persoane.

„Grevă foamei” a unui salariat care absentează de la locul de muncă sau îndeplinește parțial ori necorespunzător sarcinile de serviciu nu este un tip de grevă recunoscut de lege, astfel că angajatorul poate dispune începerea cercetării disciplinare, cu aplicarea sancțiunii corespunzătoare, inclusiv încetarea contractului individual de muncă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **TITLUL X: Inspecția Muncii**

☐ **Art. 237**

Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspecției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

1.

Indiferent de măsura în care statul intervine sau nu – prin norme imperative sau dispozitive – în sfera relațiilor de muncă, Inspecția Muncii se impune ca un organ administrativ de control indiscutabil necesar. Într-adevăr, nu se poate concepe desfășurarea normală a raporturilor de muncă, înlăturarea muncii „la negru” și apărarea, în principal, a intereselor salariaților, fără organizarea activității de inspecție a muncii. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 828)

2.

Prin dispozițiile art. 5 din O.U.G. nr. 86/2014 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 920 din

17 decembrie 2014) a fost înființată Agenția Națională pentru Inspectia Muncii și Securitate Socială (ANIMSS), ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, prin comasarea Inspectiei Muncii și Agenției Naționale pentru Plăți și Inspectie Socială. În consecință Titlul X din Codul muncii a fost modificat implicit. Agenția Națională pentru Inspectia Muncii și Securitate Socială îndeplinește atribuții în următoarele domenii de activitate: securitate și sănătate în muncă, relații de muncă, supravegherea pieței, securitate socială, beneficii sociale. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Reglementările Codului muncii, ale legislației specifice relațiilor individuale și colective de muncă și ale sănătății și securității în muncă stau la baza încheierii, executării în bune condiții și încetării raporturilor de muncă între salariați și angajatori, precum și a raporturilor juridice conexe care se stabilesc între organizațiile sindicale, organizațiile patronale și administrațiile publice centrale și locale.

Modul de aplicare/implementare și respectare a acestor reglementări este supus verificării autorităților publice centrale sau locale, între acestea Inspectia Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă având principalele competențe și atribuții.

Inspectia Muncii este un organ de specialitate al administrației publice centrale în subordinea Ministerului Muncii, cu personalitate juridică, cu personal propriu, finanțat de la bugetul de stat, cu atribuții de autoritate de stat în domeniile relațiilor de muncă și securității și sănătății în muncă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Inspectia Muncii reprezintă organismul specializat al statului, având atribuția de a urmări și controla respectarea dispozițiilor legale generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, al securității și sănătății în muncă.

Atribuțiile generale și specifice ale ei sunt prevăzute de art. 6 din Legea nr. 108/1999, astfel:

„(1) *Inspectia Muncii are următoarele atribuții generale:*

- a) *controlul aplicării prevederilor legale, generale și speciale, în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței;*
- b) *furnizarea de informații angajatorilor și salariaților cu privire la mijloacele de aplicare a prevederilor legale în domeniile de competență;*
- c) *informarea autorităților competente despre deficiențele sau abuzurile legate de aplicarea dispozițiilor legale în vigoare;*
- d) *prestarea de servicii specifice domeniului său de activitate;*
- e) *inițierea de propuneri pentru îmbunătățirea cadrului legislativ din domeniile sale de activitate, pe care le înaintează Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.* [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Inspectia Muncii îndeplinește funcția de autoritate de stat, prin care asigură exercitarea controlului în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței produselor din domeniul de competență. Este un organ de specialitate al administrației publice centrale în subordinea Ministerului Muncii și Justiției Sociale, cu personalitate juridică.

Activitățile pe care Inspectia Muncii le controlează nu țin de sfera privată, ci, dimpotrivă, de cea publică, vizând ocrotirea unui interes general. În lumina acestei idei, intervenția din partea autorităților publice – în general – și a Inspectiei Muncii – în special – în sfera de activitate a persoanelor juridice are un scop legitim și este necesară într-o societate democratică, având în vedere că, în conformitate cu prevederile art. 5 lit. a) din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspectiei Muncii (republicată a doua oară în M. Of. nr. 290 din 3 mai 2012), printre obiectivele Inspectiei Muncii se numără și controlul aplicării prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă, la securitatea și sănătatea în muncă, la protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite și a prevederilor legale referitoare la asigurările sociale [Decizia Curții Constituționale a României nr. 296/2005 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 19 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspectiei Muncii – publicată în M. Of. nr. 724 din 10 august 2005]. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Reglementările Codului muncii, ale legislației specifice relațiilor individuale și colective de muncă și ale sănătății și securității în muncă stau la baza încheierii, executării în bune condiții și încetării raporturilor de muncă între salariați și angajatori, precum și a raporturilor juridice conexe care se stabilesc între organizațiile sindicale, organizațiile patronale și administrațiile publice centrale și locale.

Modul de aplicare/implementare și respectare a acestor reglementări este supus verificării autorităților publice centrale sau locale, între acestea Inspekția Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă având principalele competențe și atribuții.

Inspekția Muncii este un organ de specialitate al administrației publice centrale în subordinea Ministerului Muncii, cu personalitate juridică, cu personal propriu, finanțat de la bugetul de stat, cu atribuții de autoritate de stat în domeniile relațiilor de muncă și securității și sănătății în muncă.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 238

Inspekția Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, organizate în fiecare județ și în municipiul București.

1.

Denunțarea CCM nivel superior și neîncheierea altui astfel de CCM, înlătură obligația respectării la negocierea CCM nivel unitate a principiului obligativității limitei minime a drepturilor.

Legea 284/2010, spre deosebire de Legea 330/2009, definește salariul de bază minim brut, astfel încât clauzele CCM nivel unitate privind acest drept nu pot fi interpretate decât în acord cu legea de salarizare, anume că în compunerea sa intră valoarea de referință și coeficienții de ierarhizare negociați, nu doar valoarea de referință; urmare, acest quantum respectă și prevederile salariului minim garantat din H.G. 1193/2010 și 1225/2011.

Pârâta a acordat și a plătit reclamanților drepturile salariale solicitate, respectând prevederile art. 40 alin. (2) lit.c) din Codul muncii potrivit cărora „angajatorul are obligația să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractului individual de muncă”, precum și prevederile art. 229 alin. (4) din Codul muncii potrivit cărora „contractele colective de muncă încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților”. (C. Ap. Bacău, s. I civ., dec. nr. 115 din 11 iunie 2014) [... citește mai departe \(1-2\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspekției Muncii, republicată, stabilește că în fiecare județ și în municipiul București se organizează inspectorate teritoriale de muncă, instituții cu personalitate juridică aflate în subordinea Inspekției Muncii.

Inspectoratele teritoriale de muncă au ca „principal scop urmărirea îndeplinirii obligațiilor legale de către angajatori în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă, în desfășurarea activității.”

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Deci, în structura Inspekției Muncii intră inspectoratele teritoriale de muncă, având competența exercitării controlului respectării legislației în domeniu, în fiecare județ și în municipiul București.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În subordinea Inspekției Muncii funcționează inspectoratele teritoriale de muncă – instituții publice cu personalitate juridică, care se organizează și funcționează în fiecare județ și în municipiul București, finanțate integral de la bugetul de stat –, Centrul de Monitorizare a Unităților cu Risc Profesional și Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională al Inspekției Muncii – ambele fiind instituții cu personalitate juridică, finanțate integral din venituri proprii; pe lângă Inspekția Muncii funcționează «Revista Obiectiv», finanțată integral din venituri proprii [art. 1 alin. (3), art. 2 și art. 4 din H.G. nr. 488/2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspekției Muncii].

2.

Inspekția Muncii este condusă de un inspector general de stat, ce are în subordine 2 (doi) inspectori generali de stat adjuncți, toți având calitatea de inspectori de muncă și prerogativa de a exercita activități de control pe întreg teritoriul țării. Inspectoratele teritoriale de muncă sunt conduse de câte un inspector-șef, numit prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, în condițiile legii. Inspectorul general de stat este ordonator secundar de credite, iar inspectori-șefii sunt ordonatori terțiari de credite (art. 10 și art. 11 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspekției Muncii) [... citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, stabilește că în fiecare județ și în municipiul București se organizează inspectorate teritoriale de muncă, instituții cu personalitate juridică aflate în subordinea Inspecției Muncii.

Inspectoratele teritoriale de muncă au ca „principal scop urmărirea îndeplinirii obligațiilor legale de către angajatori în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă, în desfășurarea activității.”

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 239

Înființarea și organizarea Inspecției Muncii sunt reglementate prin lege specială.

Curtea Constituțională

1.

Textul de lege criticat nu dă o definiție exactă a noțiunii de «sumă nedatorată» și nici nu detaliază condițiile în care se naște obligația de restituire. El vine să acopere însă, prin excluderea tuturor celorlalte situații prevăzute de lege care antrenează răspunderea patrimonială a salariatului, cazurile când, fără a fi reținută vinovăția acestuia, este obligat la restituirea unor sume încasate de la angajator, întrucât acestea nu i se cuveneau, neexistând o justă cauză. De asemenea, având în vedere contextul reglementării, este evident că obligația de restituire se naște în legătură cu desfășurarea raporturilor de muncă. De asemenea, dispozițiile art. 273-275 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii [devenit art. 257-259 după republicare] reglementează procedura de recuperare a daunelor de la salariat. În cazul în care între salariat și angajator nu există un acord cu privire la restituirea sumelor nedatorate, obligația de restituire nu va putea fi stabilită decât pe cale judecătorească, la instanța competentă să soluționeze conflictul de drepturi respectiv, potrivit dispozițiilor art. 281 și următoarele [devenit art. 266 și urm. după republicare] din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii. (Dec. nr. 274/2011, M. Of. nr. 355/2011; Dec. nr. 122/2012, M. Of. nr. 294/2012) [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, este legea specială în acest domeniu.

Prin H.G. nr. 1377/2009 a fost aprobat Regulamentul de organizare și funcționare a Inspecției Muncii, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, care are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, Centrul de Monitorizare a Unităților cu Risc Profesional și Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională al Inspecției Muncii.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Legea specială o constituie Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea inspecției muncii.

Prin H.G. nr. 1377/2009 a fost aprobat Regulamentul de organizare și funcționare a Inspecției Muncii⁴⁶⁴.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Legea specială menționată de text este Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii. Potrivit acestei legi, Inspecția Muncii îndeplinește următoarele funcții generale: de autoritate de stat, prin care se asigură exercitarea controlului aplicării prevederilor legale în domeniile sale de competență; de comunicare, prin care se asigură schimbul de informații cu autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și cu persoanele fizice și juridice supuse activității de control, informarea acestora și a cetățenilor asupra modului cum se respectă și se aplică prevederile legislației din domeniile de competență; de reprezentare, prin care se asigură, în numele Statului român și al Guvernului României, reprezentarea pe plan intern și extern în domeniile sale de competență; de formare, prin care se realizează pregătirea și perfecționarea profesională a personalului propriu, în condițiile legii; de cooperare, prin care se asigură desfășurarea de acțiuni în comun, pe plan intern și internațional, în domeniile de competență; de administrare, prin care se asigură gestionarea bunurilor din domeniul public, respectiv privat al statului ori, după caz, al unităților administrativ-teritoriale pe care le are în administrare sau în folosință, a fondurilor alocate în scopul funcționării în condițiile legii, precum și organizarea și gestionarea sistemelor informatice necesare activității proprii (art. 5 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii). [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, este legea specială în acest domeniu. Inspecția Muncii are ca atribuții generale controlul aplicării prevederilor legale, generale și speciale, în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței; furnizarea de informații angajatorilor și salariaților cu privire la mijloacele de aplicare a prevederilor legale în domeniile de competență; informarea autorităților competente despre deficiențele sau abuzurile legate de aplicarea dispozițiilor legale în vigoare; inițierea de propuneri pentru îmbunătățirea cadrului legislativ din domeniile sale de activitate.

Prin Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă⁷⁵³ este reglementat statutul funcționarilor publici numiți în funcția publică specifică de inspector de muncă, respectiv drepturile, îndatoririle specifice și incompatibilitățile aplicabile inspectorului de muncă. Prerogativele inspectorului de muncă vizează asigurarea respectării prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă, al securității și sănătății în muncă și al supravegherii pieței muncii, în principal pentru combaterea muncii nedeclarate, prevenirea accidentelor de muncă și bolilor profesionale, restricționarea comercializării produselor neconforme, precum și pentru prevenirea și combaterea discriminării pe piața muncii. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 240

Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. [252/2003](#) privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.

1.

Conform art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, „organele de control au obligația de a consemna în registru, înaintea începerii controlului, următoarele elemente: numele și prenumele persoanelor împuternicite de a efectua controlul, unitatea de care aparțin, numărul legitimației de control, numărul și data delegației/ordinului de deplasare, obiectivele controlului, perioada controlului, perioada controlată, precum și temeiul legal în baza căruia se efectuează controlul”.

De la această dispoziție se derogă în mod expres prin dispozițiile acestui articol care prevede că cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.

De lege ferenda apreciem că se impune inserarea acestui articol din Codul muncii ca un alineat special în cadrul art. (3) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control³⁷⁰ stabilește că acesta are ca scop „evidențierea tuturor controalelor desfășurate la contribuabil de către toate organele de control specializate, în domeniile: financiar-fiscal, sanitar, fitosanitar, urbanism, calitatea în construcții, protecția consumatorului, protecția muncii, inspecția muncii, protecția împotriva incendiilor, precum și în alte domenii prevăzute de lege.”

În acest registru, înaintea începerii controlului, organele de control au obligația de a consemna următoarele elemente: „numele și prenumele persoanelor împuternicite de a efectua controlul, unitatea de care aparțin, numărul legitimației de control, numărul și data delegației/ordinului de deplasare, obiectivele controlului, perioada controlului, perioada controlată, precum și temeiul legal în baza căruia se efectuează controlul.”

Prin derogare de la dispozițiile Legii nr. 252/2003 citate mai sus, Codul muncii stabilește că după efectuarea, de regulă inopinată, a controalelor care au ca scop depistarea muncii fără forme legale („munca la negru”), inspectorii de muncă vor completa în registrul unic de control rezultatele controlului, asigurându-se astfel evidențierea acestor controale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Prin acest text se urmărește eficientizarea controlului inspecției muncii, evidențierii rezultatelor acestui control, efectuat pentru depistarea muncii fără forme legale.

Art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003⁴⁶⁵ prevede: „Organele de control au obligația de a consemna în registru, înaintea începerii controlului, următoarele elemente: numele și prenumele persoanelor împuternicite de a efectua controlul, unitatea de care aparțin, numărul legitimației de control, numărul și data delegației/ordinului de deplasare, obiectivele controlului, perioada controlului, perioada controlată, precum și temeiul legal în baza căruia se efectuează controlul.”

Prin urmare, conform textului comentat, inspectorii de muncă trebuie să completeze registrul unic de control după efectuarea acestuia pentru a întări caracterul său inopinat.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Contribuabilii, persoane juridice înregistrate la Oficiul Național al Registrului Comerțului, autorizate potrivit legii, au obligația să țină registrul unic de control și au obligația de a prezenta organelor de control registrul unic de control [art. 1 alin. (1) și art. 3 alin. (1) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control]. Registrul are ca scop evidențierea tuturor controalelor desfășurate la contribuabil de către toate organele de control specializate, în domeniile: financiar-fiscal, sanitar, fitosanitar, urbanism, calitatea în construcții, protecția consumatorului, protecția muncii, inspecția muncii, protecția împotriva incendiilor, precum și în alte domenii prevăzute de lege. Evidențierea controalelor în registrul unic de control se face cu semnăturile reprezentantului legal al contribuabilului și organului de control (art. 2 din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control).

2. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control⁷⁵⁴ stabilește că acesta are ca scop „evidențierea tuturor controalelor desfășurate la contribuabil de către toate organele de control specializate, în domeniile: financiar-fiscal, sanitar, fitosanitar, urbanism, calitatea în construcții, protecția consumatorului, protecția muncii, inspecția muncii, protecția împotriva incendiilor, precum și în alte domenii prevăzute de lege.”

În acest registru, înaintea începerii controlului, organele de control au obligația de a consemna următoarele elemente: „numele și prenumele persoanelor împuternicite de a efectua controlul, unitatea de care aparțin, numărul legitimației de control, numărul și data delegației/ordinului de deplasare, obiectivele controlului, perioada controlului, perioada controlată, precum și temeiul legal în baza căruia se efectuează controlul.” Prin derogare de la dispozițiile Legii nr. 252/2003 citate mai sus, Codul muncii stabilește că după efectuarea, de regulă inopinată, a controalelor care au ca scop depistarea muncii fără forme legale („munca la negru”), inspectorii de muncă vor completa în registrul unic de control rezultatele controlului, asigurându-se astfel evidențierea acestor controale. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **TITLUL XI: Răspunderea juridică**

☐ **CAPITOLUL I: Regulamentul intern**

☐ **Art. 241**

Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

1.

Referitor la motivul de recurs privind faptul că Regulamentul Intern din anul 2007 nu poate fi aplicat deoarece nu este semnat de sindicat, Curtea arată că regulamentul intern este actul prin care angajatorul stabilește regulile de desfășurare a activității din unitatea respectivă. Întocmirea regulamentului este atributul exclusiv al angajatorului, sindicatul sau reprezentanții salariaților sunt doar consultați. Rezultă că această consultare este facultativă și prin urmare, și în lipsa ei, regulamentul este valabil iar salariații sunt obligați să-l respecte. (C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 10107/2008, www.costelgilca.ro)

2.

Regulamentul intern este actul prin care angajatorul stabilește regulile de desfășurare a activității din unitatea respectivă. Întocmirea regulamentului este atributul exclusiv al angajatorului, sindicatul sau reprezentanții salariaților sunt doar consultați. Rezultă că această consultare este facultativă și prin urmare, și în lipsa ei, regulamentul este valabil iar salariații sunt obligați să-l respecte. (C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 10107/2008, www.costelgilca.ro) [... citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Angajatorul are dreptul să stabilească organizarea și funcționarea unității, iar în relația cu salariații are dreptul de a da dispoziții cu caracter obligatoriu, să controleze modul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu,

să constate abaterile disciplinare ale salariaților și să le sancționeze în mod corespunzător. Pornind de la aceste drepturi fundamentale, angajatorul întocmește regulamentul intern, un act prin care se normează desfășurarea activității salariaților la locul de muncă sau, cu alte cuvinte, se legiferează de către angajator relațiile de muncă la nivelul unității.

Față de regulamentul de organizare și funcționare, document a cărui întocmire este facultativă și are în vedere funcționarea societății, regulamentul intern este obligatoriu a fi întocmit de către angajator în termen de 60 de zile de la data dobândirii personalității juridice.

Întocmirea regulamentului intern se realizează de către angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților. Consultarea acestor persoane este obligatorie, nerespectarea acestui drept al salariaților putând fi supusă controlului legalității regulamentului intern efectuat de către instanțele de judecată. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Regulamentul intern este actul prin care angajatorul stabilește regulile de desfășurare a activității în unitatea respectivă.

Prin intermediul lui se manifestă puterea de directivare de care acesta dispune în temeiul dispozițiilor legale. Întocmirea regulamentului este atributul exclusiv al angajatorului.

Sindicatul sau reprezentanții salariaților sunt doar consultați. Dar, în lipsa acestei consultări există posibilitatea ca orice salariat, ori sindicatul în numele membrilor lui, să uzeze de dispozițiile art. 245 C. m. și să sesizeze angajatorul, apoi instanța judecătorească competentă, invocând nelegalitatea acelui regulament. Conform unei opinii, inexistența solicitării privind consultarea are drept consecință lipsirea regulamentului de forță juridică⁴⁶⁶.

Dar consultarea este recomandabilă; participând la elaborarea lui și salariații, se creează astfel premisa respectării acestuia de destinatarii săi. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Regulamentul intern – izvor specific al dreptului muncii, obligatoriu de a exista, legal, în cazul oricărui angajator (unitate) – este documentul cel mai avantajos pentru angajator deoarece, în temeiul drepturilor sale, respectivul angajator îl poate concepe și redacta stabilind pentru sine și pentru salariați concretizarea unor drepturi și obligații legale sau adăugarea unor astfel de drepturi și obligații, cu condiția de a fi conforme normelor legale, ordinii publice și bunelor moravuri.

Regulamentul trebuie să fie corelat cu regulamentele de organizare și funcționare și, dacă există, cu contractul colectiv de muncă, evitându-se suprapunerile de conținut.

2.

Cu respectarea normelor legale, angajatorul este singurul îndreptățit să întocmească regulamentul intern, cu consultarea reprezentanților salariaților (sindicali sau aleși în mod direct, după caz). Deoarece textul legal nu distinge, sindicatul poate fi reprezentativ sau nu. Avizul este doar consultativ, considerațiile, observațiile, sugestiile sindicatului sau ale reprezentanților nefiind obligatorii. Dar, a se consulta acești factori, care îi reprezintă pe salariați, constituie pentru angajator o obligație legală. Este recomandabil ca din acest colectiv să facă parte și un reprezentant sindical sau unul dintre reprezentanții aleși direct. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Angajatorul are dreptul să stabilească organizarea și funcționarea unității, iar în relația cu salariații are dreptul de a da dispoziții cu caracter obligatoriu, să controleze modul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, să constate abaterile disciplinare ale salariaților și să le sancționeze în mod corespunzător. Pornind de la aceste drepturi fundamentale, angajatorul întocmește regulamentul intern, un act prin care se normează desfășurarea activității salariaților la locul de muncă sau, cu alte cuvinte, se legiferează de către angajator relațiile de muncă la nivelul unității.

Față de regulamentul de organizare și funcționare, document a cărui întocmire este facultativă și are în vedere funcționarea societății, regulamentul intern este obligatoriu a fi întocmit de către angajator în termen de 60 de zile de la data dobândirii personalității juridice.

Întocmirea regulamentului intern se realizează de către angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților. Consultarea acestor persoane este obligatorie, nerespectarea acestui drept al salariaților putând fi supusă controlului legalității regulamentului intern efectuat de către instanțele de judecată. Astfel, din interpretarea dispozițiilor acestui articol, angajatorul are obligația de a consulta sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților, însă nu este ținut de poziția acestora, având dreptul de a

trece la implementarea regulamentului intern indiferent de punctul de vedere transmis... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 242**

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;

~~**d)** procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;~~

d) procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;

(la data 03-oct-2020 Art. 242, litera D. din titlul XI, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 4. din [Legea 213/2020](#))

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;

i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

j) reguli referitoare la preaviz;

k) informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.

(la data 22-oct-2022 Art. 242, litera I. din titlul XI, capitolul I completat de Art. I, punctul 27. din [Legea 283/2022](#))

1.

Regulamentul intern nu poate să cuprindă alte sancțiuni disciplinare – nici în plus, nici prin substituție sau agravare – în raport cu cele prevăzute de legislația muncii. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 749)

2.

Neîndoindu-se, enumerarea – exhaustivă sau nu – a abaterilor disciplinare prin regulamentul intern este posibilă, în schimb, precizarea, în mod concret, pentru fiecare abatere sau grup de abateri disciplinare a unei anumite sancțiuni disciplinare care ar urma să se aplice de către angajator, nu este legal posibilă (Ș. Beligrădeanu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă (II)*, Dreptul nr. 8/2005, p. 131)

3.

O enumerare a abaterilor și, concomitent, și a sancțiunilor disciplinare care s-ar aplica, în mod imperativ, fără cercetare disciplinară, este ilegală; în schimb, o enumerare a abaterilor disciplinare și, orientativ, și a sancțiunilor disciplinare posibil de aplicat – respectându-se, astfel, obligativitatea cercetării disciplinare – este legală. (I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 750) ... [citeste mai departe \(1-13\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Întocmirea regulamentului intern nu trebuie să fie doar o respectare formală a unei obligații legale, deoarece prin acest act angajatorul are posibilitatea de a implementa la nivelul unității reguli și politici proprii, bineînțeles, sub rezerva legalității acestora³⁷². Regulamentul intern trebuie să cuprindă cel puțin următoarele:

a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității

În cadrul regulamentului intern nu este necesar a fi preluate toate dispozițiile prevăzute în actele normative care stabilesc norme și reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă, deoarece s-ar ajunge la o suprareglementare inutilă a regulamentului intern.

În schimb, angajatorul trebuie să stabilească reguli de protecție, igienă, sănătate și securitate în muncă prin raportare la specificul activității proprii și care nu sunt legiferate prin actele normative corespunzătoare. Pe lângă reglementarea proprie a angajatorului, acesta va trebui să aibă în vedere și întocmirea de către persoane autorizate a unor proceduri specifice de sănătate și securitate în muncă, care nu este obligatoriu a fi cuprinse în regulamentul intern. ... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează conținutul obligatoriu al regulamentului intern. El poate să conțină și alte dispoziții decât cele precizate în textul citat, condiția este însă ca acestea să nu contravină legii. De pildă, nu pot fi prevăzute alte sancțiuni disciplinare decât cele stabilite în Codul muncii [art. 248 alin. (1)] sau în legea specială⁴⁶⁷.

Esențial și strict necesar de înscris în regulamentul intern este determinarea (indicarea) unor *drepturi și obligații specifice (ale salariaților și angajatorului)*, care fie că figurează în art. 39-40 C. m., dar, față de caracterul general al acestor texte, se impun o serie de concretizări, completări etc., generate de particularitățile unității, politica managerială a angajatorului etc., fie că nu sunt indicate art. 39-40 dar, pentru identitate de rațiune, este necesară includerea lor în regulamentul intern⁴⁶⁸.

În ceea ce privește înscrierea unor „reguli concrete privind disciplina muncii în unitate”, aceasta presupune elaborarea unor norme disciplinare care să dezvolte (să concretizeze ori să particularizeze), în mod amănunțit, dispoziția de principiu a art. 247 alin. (2) final C. m., conform căreia, abaterea disciplinară presupune faptul că salariatul a încălcat, cu vinovăție, „normele legale, *regulamentul intern*, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil (...)”. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Conținutul la care se referă acest articol este minim („cel puțin”), ceea ce înseamnă că pot fi cuprinse și alte reglementări suplimentare cu privire la raporturile de muncă din unitatea în cauză, dacă nu sunt integrate expres și obligatoriu de lege altui izvor de drept al muncii.

2.

Regulile privind protecția, igiena și securitatea în muncă se referă, în principal, la concretizarea normelor cuprinse în Titlul V din Codul muncii („Sănătatea și securitatea în muncă”) și în Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă. Este vorba despre adaptarea acestor dispoziții la specificul unității – prin prisma obiectului său de activitate – și la particularitățile diverselor locuri de muncă.

Și Legea nr. 319/2006 se referă expres la cuprinderea în contractul colectiv de muncă a unor aspecte ale securității și sănătății în muncă. Ca atare, depinde de voința angajatorului care trebuie să opteze pentru departajarea rațională a acestei problematice între contractul colectiv și regulamentul intern. [... citește mai departe \(1-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Întocmirea regulamentului intern nu trebuie să fie doar o respectare formală a unei obligații legale, deoarece prin acest act angajatorul are posibilitatea de a implementa la nivelul unității reguli și politici proprii, bineînțeles, sub rezerva legalității acestora⁷⁵⁶.

Deși prin regulamentul intern angajatorul nu are posibilitatea de a introduce alte obligații în sarcina salariaților decât cele instituite prin Codul muncii, statutele profesionale și legislația conexasă, totuși, poate fi avută în vedere detalierea, concretizarea acestora, prin adaptarea la nevoile și politicile funcționale ale unității. Regulamentul intern trebuie să cuprindă cel puțin următoarele:

a) *reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității*

În cadrul regulamentului intern nu este necesar a fi preluate toate dispozițiile prevăzute în actele normative care stabilesc norme și reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă, deoarece s-ar ajunge la o suprareglementare inutilă a regulamentului intern. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ Art. 243

~~(1) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.~~

(1) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.

~~(la data 22-oct-2022 Art. 243, alin. (1) din titlul XI, capitolul I modificat de Art. I, punctul 28. din **Legea 283/2022**)~~

~~(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.~~

(2)Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.

▶(la data 22-oct-2022 Art. 243, alin. (2) din titlul XI, capitolul I modificat de Art. I, punctul 28. din [Legea 283/2022](#))

~~**(3)Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.**~~

(3)Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

▶(la data 22-oct-2022 Art. 243, alin. (3) din titlul XI, capitolul I modificat de Art. I, punctul 28. din [Legea 283/2022](#))

(4)Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

1.

Nesemnarea de către un salariat a tabelului întocmit de către angajator pentru a se atesta încunoștințarea angajaților cu privire la dispozițiile regulamentului de ordine interioară are ca efect inaplicabilitatea acestuia în raportul său juridic de muncă cu angajatorul, astfel încât nu poate fi invocat ca temei al aplicării unei sancțiuni disciplinare acestui salariat. (C. Ap. Timișoara, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 667 din 14 iulie 2014)

2.

Deși recurenta a depus la dosarul cauzei, în recurs, un extras din Regulamentul intern al societății, în copie, cuprinzând și anumite dispoziții referitoare la timpul de muncă, nu s-a făcut dovada înștiințării salariației cu privire la acest regulament și, contrar susținerilor recurantei, intimata contestatoare nu a recunoscut săvârșirea vreunei abateri disciplinare nerezultând din răspunsurile la cercetarea disciplinară, consemnate în procesul verbal întocmit, această recunoaștere, așa cum a reținut și prima instanță. (C. Ap. Ploiești, s. pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1523/2008, www.costelgilca.ro)... [citeste mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Regulamentul intern este un act normativ intern întocmit de angajator, care, după cum arătam în comentariul de la articolul precedent, stabilește un set de reguli, politici, drepturi și obligații în domeniul relațiilor de muncă din cadrul unității, alături de contractul individual și colectiv de muncă, fișa postului și/sau alte documente semnate sau însușite de către salariați.

Pentru a putea fi opozabil salariaților, este necesar și obligatoriu ca angajatorul să asigure publicitatea regulamentului intern, să îl aducă la cunoștința fiecăruia și tuturor salariaților.

La data semnării contractului individual de muncă sau, cel târziu, la data începerii activității salariatului, angajatorul trebuie să aducă la cunoștința³⁷⁵ acestuia și regulamentul intern prin înmânarea sub semnătură a unui exemplar al regulamentului intern, prin semnarea de către salariat a unui proces-verbal prin care confirmă că a luat cunoștință de prevederile regulamentului intern sau altă modalitate stabilită prin contractul colectiv de muncă ori regulamentul intern... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

După adoptarea lui, regulamentul urmează să fie adus la cunoștința salariaților pentru că numai astfel poate fi cunoscut și deci respectat; el își produce efecte de la data încunoștințării menționate.

Obligația de informare a salariaților de către angajator este imperativă. Modul de informare este stabilit prin contractul colectiv de muncă sau prin conținutul regulamentului. Oricum, afișarea este un mod simplu și operativ de aducere a lui la cunoștința salariaților. În lipsa neîndeplinirii obligației menționate, acel regulament va deveni inaplicabil. Dacă s-a utilizat un tabel cu semnături – mijloc de aducere directă la cunoștința salariaților – lipsa semnăturii unuia dintre lucrători, va determina, de asemenea, inaplicabilitatea regulamentului față de aceștia.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Este firesc ca obligația imperativă de informare a salariaților cu privire la regulamentul intern să revină angajatorului care o poate realiza prin afișare (la sediul unității, în secții, ateliere, departamente, puncte de lucru), dar și în alte modalități (audio, video). În practică, este util ca la înmânarea contractului individual de

muncă să i se aducă la cunoștință salariatului regulamentul intern și cel în cauză să semneze o declarație de luare la cunoștință.

2.

Dacă există contract colectiv de muncă, modalitatea de informare a salariaților se stabilește prin acest contract. Dacă nu există contract colectiv, modul de informare se stabilește direct, prin chiar regulamentul intern.

3.

În cazul în care salariații nu au fost informați cu privire la conținutul regulamentului intern și sunt sancționați disciplinar este posibil ca, în practică, instanța de judecată să admită contestația salariaților la decizia de sancționare dată de angajator. Așadar, regulamentul intern nu poate fi opozabil salariaților, neproducându-și efectele decât numai dacă li s-a adus la cunoștință... [citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Regulamentul intern este un act normativ intern întocmit de angajator, care, după cum arătam în comentariul de la articolul precedent, stabilește un set de reguli, politici, drepturi și obligații concrete în domeniul relațiilor de muncă din cadrul unității, alături de contractul individual și colectiv de muncă, fișa postului și/sau alte documente semnate sau însușite de către salariați.

Pentru a putea fi opozabil salariaților, este necesar și obligatoriu ca angajatorul să asigure publicitatea regulamentului intern, să îl aducă la cunoștința fiecăruia și tuturor salariaților.

La data semnării contractului individual de muncă sau, cel târziu, la data începerii activității salariatului, angajatorul trebuie să aducă la cunoștința⁷⁶⁰ acestuia și regulamentul intern prin înmânarea sub semnătură a unui exemplar al regulamentului intern, prin semnarea de către salariat a unui proces-verbal prin care confirmă că a luat cunoștință de prevederile regulamentului intern sau altă modalitate stabilită prin contractul colectiv de muncă ori regulamentul intern... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 244

Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243.

1.

Indiferent de faptul că au fost comunicate și făcute public, sau nu, în format scris sau electronic reglementările invocate, contestatorul avea obligația să cunoască atât prevederile Ordinului M.S.P.1782/2006, cât și Contractul cadru pe anul 2007, aceasta ținând de esența desfășurării activității medicale, și a profesiei de medic, pe care o exercită. Pentru același raționament, nu va fi primită nici apărarea potrivit căreia nu îi este opozabil regulamentul intern, decât în calitate de director, și nu de medic, întrucât profesia contestatorului este aceea de medic, indiferent de funcția pe care o deține. (C. Ap. Brașov, s. civ. și pentru cauze cu minori și de familie, de conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 868/2008, www.costelgilca.ro)

2.

Evident că modificarea regulamentului intern poate fi opusă salariaților numai în măsura în care aceștia au fost încunoștințați cu privire la acea modificare. Legea nu precizează nimic în legătură cu modalitatea de redactare și aprobare a modificării. Aceasta ar însemna, la prima vedere, că numai angajatorul este îndreptățit ca în mod liber să modifice regulamentul intern fără niciun fel de obstrucționare, nefiind necesară nici chiar consultarea sindicatului. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 358)... [citește mai departe \(1-4\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

La modificarea regulamentului intern angajatorul trebuie să respecte aceeași procedură ca la adoptare, în sensul că va trebui să consulte sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților în privința modificărilor ce urmează a fi efectuate și să asigure informarea și aducerea la cunoștință salariaților a noului regulament intern.

Modificările regulamentului intern neaduse la cunoștință salariaților nu pot produce efecte față de aceștia³⁷⁷ și, prin urmare, de exemplu, nu se poate avea în vedere sancționarea disciplinară ori a necoresponderii profesionale ca urmare a nerespectării prevederilor nou-introduse, modificate sau completate.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Obligația de informare de către angajator a salariaților subzistă și în cazul modificării regulamentului intern,

procedura fiind aceeași.

Este firească dispoziția art. 244 de vreme ce și noile prevederi ale regulamentului în discuție trebuie cunoscute pentru a putea fi aplicate și respectate. Ele au aceeași valoare ca și prevederile inițiale.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

În temeiul simetriei juridice, orice modificare a regulamentului intern – întocmită la voia angajatorului sau ca urmare a solicitării salariaților, dacă angajatorul este de acord – trebuie supusă procedurilor de informare stabilite prin contractul colectiv ori prin regulament, după caz. Sensul textului legal trebuie înțeles rațional, respectiv: nu numai informarea salariaților cu privire la modificarea regulamentului se impune a fi realizată cu aceeași procedură, dar și adoptarea acestor modificări trebuie realizată potrivit procedurii utilizate inițial (la aprobarea regulamentului intern).

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

La modificarea regulamentului intern angajatorul trebuie să respecte aceeași procedură ca la adoptare, în sensul că va trebui să consulte sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților în privința modificărilor ce urmează a fi efectuate și să asigure informarea și aducerea la cunoștința salariaților a noului regulament intern.

Modificările regulamentului intern neaduse la cunoștința salariaților nu pot produce efecte față de aceștia⁷⁶² și, prin urmare, de exemplu, nu se poate avea în vedere sancționarea disciplinară ori a necorespunderii profesionale ca urmare a nerespectării prevederilor nou-introduse, modificate sau completate.

După aceeași procedură⁷⁶³ ca la adoptarea inițială a regulamentului intern, noile prevederi ale regulamentului intern pot fi supuse controlului de legalitate al instanțelor de judecată la solicitarea oricărui salariat, organizației sindicale sau, după caz, reprezentanților salariaților.[... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■Art. 245

(1)Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2)Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

Curtea Constituțională

1.

Principiul legalității incriminării – *nullum crime sine lege, nulla poena sine lege și nulla justitia sine lege* – impune ca atât temeiul, cât și condițiile în care se aplică o pedeapsă penală să fie prevăzute de lege. Or, o astfel de cerință este îndeplinită de textele de lege criticate care sunt prevăzute în cadrul Legii nr. 53/2003 – Codul muncii. (Dec. nr. 775/2012, M. Of. nr. 842/2012)

2.

Aspectele privind existența atât a unei răspunderi civile, cât și a unei răspunderi penale, precum și existența unor împrejurări de fapt care ar putea demonstra imposibilitatea executării obligațiilor stabilite prin hotărâri judecătorești nu se circumscriu principiului legalității incriminării, reprezentând, de altfel, aspecte ce țin de aplicarea legii, de competența instanței de judecată. (Dec. nr. 775/2012, M. Of. nr. 842/2012)

3.[... citește mai departe \(1-7\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

La întocmirea regulamentului intern, angajatorul are obligația de a respecta dispozițiile cuprinse în Codul muncii sau în alte acte normative, precum și, după caz, cele din contractul colectiv de muncă aplicabil. În plus, cu titlu general, toate prevederile regulamentului intern trebuie să se circumscrie principiului bunei-credințe a participanților la raporturile de muncă și să nu conțină reguli sau obligații ilicite ori imorale. Dacă prin regulamentul intern drepturile sau interesele salariaților sunt încălcate, oricare dintre aceștia are posibilitatea de a se adresa instanței competente pentru anularea dispozițiilor nelegale, ilicite ori imorale. În acest caz, legea instituie o procedură prealabilă introducerii cererii de chemare în judecată, salariatul fiind obligat, mai întâi, să sesizeze angajatorul cu privire la neregularitățile regulamentului intern. Termenul de răspuns al angajatorului nu este precizat în mod expres în Codul muncii, însă se poate avea în vedere

termenul prevăzut în regulamentul intern la Secțiunea „Procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților”, iar în lipsa unei prevederi în regulamentul intern, doctrina și jurisprudența au în vedere un termen de 30 de zile calendaristice în care angajatorul trebuie să răspundă solicitării salariatului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Salariatul care consideră că prin regulamentul intern i se încalcă un drept se poate adresa angajatorului, făcând dovada acestei încălcări.

Angajatorul trebuie să răspundă la sesizare într-un termen de maxim 30 de zile; este un termen de recomandare ce rezultă din practica socială, „prin analogie cu termenul reglementat de dreptul administrativ, atunci când se pune problema răspunderii autorităților/instituțiilor publice, la „sesizările înaintate de cetățeni”⁴⁷⁰”.

Dacă nu se răspunde, la expirarea termenului, cel nemulțumit se poate adresa instanței de judecată. Dar, textul respectiv, referindu-se la posibilitatea salariatului de a-l sesiza pe angajator, iar nu la o obligație a sa, permite acestuia să se adreseze și *direct* instanței competente, art. 21 din Constituție garantând accesul liber la justiție⁴⁷¹.

Din moment ce salariatul a luat la cunoștință de prevederile regulamentului intern și nu a avut obiecții în privința conținutului, acestea dobândesc un caracter imperativ, iar respectarea lor este obligatorie. [...](#)

[citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Textul legal instituie – dacă salariatul este interesat – o procedură prealabilă sesizării instanței de judecată, fără a se preciza termenul în care angajatorul trebuie să răspundă salariatului său. El poate fi diferit de la un angajator la altul, fiind stabilit prin regulamentul intern potrivit art. 242 lit. d) din Cod („Procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților”). Limita maximă a termenului în care angajatorul trebuie să se pronunțe în legătură cu sesizarea salariatului este de 30 zile, ținându-se seama, prin analogie, de termenele stabilite, de regulă, de Codul muncii sau în materia contenciosului administrativ. Potrivit alin. (2), în termen de 30 de zile – calendaristice – dacă angajatorul a dat răspuns la sesizarea salariatului și cel în cauză nu este mulțumit, acesta se poate adresa instanței judecătorești. La fel se poate proceda dacă, în același termen, angajatorul nu dă răspuns la sesizarea salariatului. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

La întocmirea regulamentului intern, angajatorul are obligația de a respecta dispozițiile cuprinse în Codul muncii sau în alte acte normative, precum și, după caz, cele din contractul colectiv de muncă aplicabil. În plus, cu titlu general, toate prevederile regulamentului intern trebuie să se circumscrie principiului bunei-credințe a participanților la raporturile de muncă și să nu conțină reguli sau obligații ilicite ori imorale. Dacă prin regulamentul intern drepturile sau interesele salariaților sunt încălcate, oricare dintre aceștia are posibilitatea de a se adresa instanței competente pentru anularea dispozițiilor nelegale, ilicite ori imorale. În acest caz, legea instituie o procedură prealabilă introducerii cererii de chemare în judecată, salariatul fiind obligat, mai întâi, să sesizeze angajatorul cu privire la neregularitățile regulamentului intern. Termenul de răspuns al angajatorului nu este precizat în mod expres în Codul muncii, însă se poate avea în vedere termenul prevăzut în regulamentul intern la Secțiunea „Procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților”, iar în lipsa unei prevederi în regulamentul intern, doctrina și jurisprudența au în vedere un termen de 30 de zile calendaristice în care angajatorul trebuie să răspundă solicitării salariatului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 246

(1)Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.

(2)În cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin. (1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

Curtea Constituțională

1.

Principiul legalității incriminării – *nullum crime sine lege, nulla poena sine lege și nulla justitia sine lege* – impune ca atât temeiul, cât și condițiile în care se aplică o pedeapsă penală să fie prevăzute de lege. Or, o astfel de cerință este îndeplinită de textele de lege criticate care sunt prevăzute în cadrul Legii nr. 53/2003 – Codul muncii. (Dec. nr. 775/2012, M. Of. nr. 842/2012)

2.

Aspectele privind existența atât a unei răspunderi civile, cât și a unei răspunderi penale, precum și existența unor împrejurări de fapt care ar putea demonstra imposibilitatea executării obligațiilor stabilite prin hotărâri judecătorești nu se circumscriu principiului legalității incriminării, reprezentând, de altfel, aspecte ce țin de aplicarea legii, de competența instanței de judecată. (Dec. nr. 775/2012, M. Of. nr. 842/2012)

3. [... citeste mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dispozițiile alineatului (1) au devenit caduce după intrarea în vigoare a formei actuale a Codului muncii.

Față de dispozițiile alineatului (2), angajatorii persoane juridice au obligația de a întocmi regulamentul intern în termen de 60 de zile de la data dobândirii personalității juridice.

Angajatorii persoane fizice au obligația de a întocmi regulamentul intern în termen de 60 de zile de la data la care au dobândit calitatea de angajator, adică au încheiat primul contract individual de muncă pe baza căruia se stabilesc raporturi juridice de muncă, care impun și o reglementare prin regulamentul intern.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează termenul de la care angajatorul este obligat să întocmească regulamentul intern.

În prezent, având în vedere că Legea nr. 53/2003 – Codul muncii este în vigoare, termenul de 60 de zile trebuie respectat de:

- noii angajatori – persoane juridice, de la data dobândirii acestei calități;
- de toți angajatorii, care trebuie să-și modifice/revizuiască regulamentul intern, de la data modificării/completării Codului muncii prin diverse acte normative.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

În prezent, are aplicabilitate, în practică, alin. (2) al acestui text legal, respectiv: întocmirea regulamentulului intern trebuie să se realizeze în 60 de zile – calendaristice – de la data dobândirii personalității juridice. În cazul angajatorului persoană fizică nu există, legal, această obligație. Ca urmare, angajatorii – persoane fizice – pot întocmi un regulament intern în raport cu opțiunea lor – dacă vor – și dacă le este util.

2.

Dacă organul de control (Inspekția muncii) constată că – în pofida obligației legale – angajatorul nu a întocmit și nu există regulament intern, poate să dispună intrarea în legalitate (în sensul redactării acestui regulament într-un anumit termen). În cazul în care se constată, ulterior, că nu s-a realizat de către angajator această obligație, se poate dispune sancționarea contravențională [conform art. 19 lit. i) coroborat cu art. 23 lit. b) din Legea nr. 108/1999 a Inspekției Muncii – republicată în M. Of. nr. 290 din 3 mai 2010]. [... citeste mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Dispozițiile alineatului (1) au devenit caduce după intrarea în vigoare a formei actuale a Codului muncii.

Față de dispozițiile alineatului (2), angajatorii persoane juridice au obligația de a întocmi regulamentul intern în termen de 60 de zile de la data dobândirii personalității juridice.

Angajatorii persoane fizice au obligația de a întocmi regulamentul intern în termen de 60 de zile de la data la care au dobândit calitatea de angajator, adică de la data la care au încheiat primul contract individual de muncă pe baza căruia se stabilesc raporturi juridice de muncă, care impun și o reglementare prin regulamentul intern.

De asemenea, regulamentul intern trebuie modificat, completat sau actualizat ori de câte ori apar modificări legislative sau noi acte normative⁷⁶⁶ care vizează și prevederile acestuia, precum și modul de organizare și funcționare a activității angajatorului.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐CAPITOLUL II: Răspunderea disciplinară

■Art. 247

(1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

CEDO

Concediere. Libertatea de exprimare

1.

Cauza viza concedierea unei infirmiere în geriatrie după ce ea a început o acțiune penală împotriva angajatorului său invocând existența unor carențe în îngrijirea administrată.

2.

Încălcarea art. 10 (libertatea de exprimare) (*Cauza Heinisch c. Germania*, www.echr.coe.int)

3.

Reclamantii susțineau că concedierea lor ca urmare a unei publicații ofensatoare și umilitoare din partea lor – cu o caricatură pe copertă reprezentând colaboratori ai societății care acordă o favoare sexuală directorului de Resurse Umane – a adus atingere libertății lor de exprimare (art. 10) și că motivul real al concedieri lor este angajarea lor sindicală, în contradicție cu dreptul lor la libertatea de reuniune și de asociere (art. 11).

4. [... citește mai departe \(1-68\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Printre drepturile conferite de Codul muncii angajatorului, se regăsesc dreptul de a stabili atribuțiile și sarcinile de serviciu fiecărui salariat și de a exercita controlul privind modul de îndeplinire a acestora. În cazul în care angajatorul constată că salariatul, în mod culpabil, nu și-a îndeplinit sau a îndeplinit în mod necorespunzător sarcinile de serviciu, are posibilitatea de a antrena răspunderea disciplinară a salariatului, prin cercetarea faptelor comise de acesta și aplicarea unei sancțiuni disciplinare.

Premisa răspunderii disciplinare a unei persoane constă în existența unui raport de subordonare circumscris unui raport juridic de muncă care are la bază încheierea valabilă a unui contract individual de muncă între salariat și angajator. Calitatea de angajator permite unei persoane fizice sau juridice să aplice o sancțiune disciplinară unei persoane care are calitatea de salariat al acesteia.

Nu se poate vorbi de răspunderea disciplinară a unei persoane în cazul în care între părți a fost încheiat un contract de prestări servicii, de comision, de antrepriză de lucrări, de mandat sau alt tip de contract care, prin natura obligațiilor, ar presupune o cvasisubordonare între prestator și beneficiar. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Ca o consecință a raportului de subordonare între părțile contractului individual de muncă, precum și a obligației salariaților de a respecta disciplina muncii [art. 39 alin. (2) lit. b) C. m.], este reglementată prerogativa angajatorului de a aplica sancțiuni celor ce săvârșesc abateri disciplinare⁴⁷².

Din definiția acestei abateri [date de alin. (2)] rezultă trăsăturile acesteia:

- este o faptă în legătură cu munca⁴⁷³;
- acesta constă într-o acțiune sau inacțiune;
- presupune vinovăția salariatului;
- prin acea faptă se încălcă normele legale, ale regulamentului intern, contractului colectiv de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Săvârșirea unei asemenea abateri este de esență răspunderii disciplinare⁴⁷⁴. Inexistența sau imposibilitatea dovedirii de către angajator conduce la exonerarea de răspundere a aceluia salariat⁴⁷⁵. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Reglementarea cuprinsă în acest întreg capitol se referă la răspunderea disciplinară a salariaților. Și în cazul celorlalți categorii de raporturi de muncă (funcționari publici, magistrați etc.), cei care prestează munca pot fi trași la răspundere disciplinară.

Răspunderea disciplinară se poate cumula cu alte forme ale răspunderii juridice (patrimonială,

contravențională, penală).

2.

Angajatorul – ca parte în contract – dispune de prerogativă disciplinară (ceea ce înseamnă o împuternicire legală care îl îndreptățește să constate o abatere disciplinară, să aprecieze gravitatea acesteia și să îl sancționeze pe salariatul vinovat).

Art. 247 trebuie coroborat cu art. 40 alin. (1) lit. e) din Cod (care dispune că angajatorul „are dreptul să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare...”).

3.

Abaterea disciplinară comportă, pentru a exista, următoarele condiții legale: [... citește mai departe \(1-5\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Printre drepturile conferite de Codul muncii angajatorului, se regăsesc dreptul de a stabili atribuțiile și sarcinile de serviciu fiecărui salariat și de a exercita controlul privind modul de îndeplinire a acestora. În cazul în care angajatorul constată că salariatul, în mod culpabil, nu și-a îndeplinit sau a îndeplinit în mod necorespunzător sarcinile de serviciu, are posibilitatea de a antrena răspunderea disciplinară, contractuală, a salariatului, prin cercetarea faptelor comise de acesta și aplicarea unei sancțiuni disciplinare.

Premisa răspunderii disciplinare a unei persoane constă în existența unui raport de subordonare circumscris unui raport juridic de muncă care are la bază încheierea valabilă a unui contract individual de muncă între salariat și angajator sau a unui raport de serviciu stabilit între funcționarul public și instituția sau autoritatea publică⁷⁶⁷. Doar calitatea de angajator permite unei persoane fizice sau juridice să aplice o sancțiune disciplinară unei persoane care are calitatea de salariat al acesteia. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣Art. 248

▣(1)Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

a)avertismentul scris;

b)retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

c)reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

d)reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

e)desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2)În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3)Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Curtea Constituțională

1.

Dispozițiile legale supuse controlului de constituționalitate reglementează condițiile și procedura în care angajatorul poate dispune unilateral sancționarea eventualelor abateri disciplinare săvârșite de salariați. Aceste dispoziții au menirea și sunt necesare atât pentru asigurarea stabilității raporturilor de muncă, cu respectarea deopotrivă a drepturilor și a intereselor legitime ale părților raportului juridic de muncă, cât și pentru protecția salariaților față de eventualele măsuri abuzive ori nejustificate ce ar putea fi dispuse de angajator. (Dec. nr. 1.247/2010, M. Of. nr. 847/2010)

2.

Niciuna dintre normele juridice criticate nu este de natură să îngreuească dreptul oricărei părți la un proces echitabil, în situația în care se ivește un litigiu supus soluționării instanței judecătorești. Din contră, aceste texte de lege servesc la rezolvarea cu celeritate, într-un termen rezonabil, a unor asemenea litigii. Sarcina probei impusă angajatorului este determinată de poziția mai puternică a acestuia față de cea a salariatului, de situația obiectivă rezultată din deținerea de angajator a documentelor și a datelor necesare elucidării cauzei. (Dec. nr. 1.247/2010, M. Of. nr. 847/2010) [... citește mai departe \(1-69\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Angajatorul poate aplica salariatului care a săvârșit o abatere disciplinară³⁸³ una din sancțiunile disciplinare prevăzute expres și limitativ de acest articol, după cum urmează:

a) *avertismentul scris*

Se aplică salariatului fără efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. Sancțiunea avertismentului scris presupune comunicarea unei notificări scrise salariatului prin care i se învederează că a săvârșit o faptă care constituie abatere disciplinară, că a fost sancționat pentru această abatere și, eventual, i se atrage atenția că, la următoarea abatere disciplinară, este posibil să îi fie aplicată o sancțiune mai gravă, inclusiv cea a desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă.

Muștrările verbale nu constituie o sancțiune disciplinară și nu pot fi avute în vedere la momentul analizării criteriilor de aplicare³⁸⁴ a unei noi sancțiuni disciplinare, chiar dacă acest tip de sancțiune disciplinară este prevăzut în regulamentul intern. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Sancțiunile disciplinare constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiințioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină. Ele sunt măsuri specifice dreptului muncii, în legătură cu executarea contractului individual de muncă, reflectându-se, prin consecințele lor, numai asupra raportului juridic de muncă, fără a afecta celelalte drepturi personale și patrimoniale ale salariaților⁴⁷⁶.

Avertismentul scris reprezintă o sancțiune cu efect precumpănitor moral.

Este sancțiunea cea mai ușoară, aplicabilă salariaților care au săvârșit pentru prima dată, fără intenție, abateri de mică importanță⁴⁷⁷.

Atragem atenția că este necesar să se utilizeze în mod corect denumirea acestei sancțiuni, cea doar de „avertisment”, întâlnită, deseori, în practica angajatorilor fiind, în opinia noastră, incompletă și deci nelegală. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Sancțiunea disciplinară constituie o măsură de constrângere luată de angajator față de salariatul care a săvârșit o abatere disciplinară și care, după caz, afectează, temporar, exercițiul atribuțiilor de serviciu, veniturile salariale sau determină încetarea contractului individual de muncă. Ea poate fi precumpănitor patrimonială sau precumpănitor ori chiar integral morală.

Enumerarea de la alin. (1) este exhaustivă, ceea ce înseamnă că nu se pot aplica alte sancțiuni disciplinare decât cele cuprinse în acest text legal.

Avertismentul scris constă într-o atenționare scrisă transmisă salariatului prin care i se atrage atenția asupra faptei săvârșite și i se pune în vedere că, dacă nu se va îndrepta, săvârșind noi abateri, va fi sancționat disciplinar mai grav, inclusiv cu sancțiunea maximă.

Angajatorul poate aplica această sancțiune fără a efectua o cercetare disciplinară prealabilă, dar nimic nu se opune ca o astfel de cercetare să se realizeze – și în acest caz – dacă s-a prevăzut, ca atare, în regulamentul intern. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Și în domeniul Dreptului muncii este aplicabil principiul legalității sancțiunii. Astfel, angajatorul poate aplica salariatului care a săvârșit o abatere disciplinară⁷⁸¹ una din sancțiunile disciplinare prevăzute expres și limitativ de acest articol, după cum urmează:

a) *avertismentul scris*

Se aplică salariatului fără efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. Sancțiunea avertismentului scris presupune comunicarea unei notificări scrise salariatului prin care i se învederează că a săvârșit o faptă care constituie abatere disciplinară, că a fost sancționat pentru această abatere și, eventual, i se atrage atenția că, la următoarea abatere disciplinară, este posibil să îi fie aplicată o sancțiune mai gravă, inclusiv cea a desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă.

Mustrările verbale nu constituie o sancțiune disciplinară și nu pot fi avute în vedere la momentul analizării criteriilor de aplicare⁷⁸² a unei noi sancțiuni disciplinare, chiar dacă acest tip de sancțiune disciplinară este prevăzut în regulamentul intern. În schimb, muștrările verbale repetate pot fi avute în vedere la analiza comportării generale în serviciu a salariatului, care, deși a fost dojenit de șefii ierarhici superiori, acesta le-a

ignorat și a manifestat o atitudine respingătoare, contrară caracterului de subordonare specific derulării în bune condiții a raporturilor de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 249

(1) Amenziile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Curtea Constituțională

1.

Dispozițiile legale supuse controlului de constituționalitate reglementează condițiile și procedura în care angajatorul poate dispune unilateral sancționarea eventualelor abateri disciplinare săvârșite de salariați. Aceste dispoziții au menirea și sunt necesare atât pentru asigurarea stabilității raporturilor de muncă, cu respectarea deopotrivă a drepturilor și a intereselor legitime ale părților raportului juridic de muncă, cât și pentru protecția salariaților față de eventualele măsuri abuzive ori nejustificate ce ar putea fi dispuse de angajator. (Dec. nr. 1.247/2010, M. Of. nr. 847/2010)

2.

Niciuna dintre normele juridice criticate nu este de natură să îngreueze dreptul oricărei părți la un proces echitabil, în situația în care se ivește un litigiu supus soluționării instanței judecătorești. Din contră, aceste texte de lege servesc la rezolvarea cu celeritate, într-un termen rezonabil, a unor asemenea litigii. Sarcina probei impusă angajatorului este determinată de poziția mai puternică a acestuia față de cea a salariatului, de situația obiectivă rezultată din deținerea de angajator a documentelor și a datelor necesare elucidării cauzei. (Dec. nr. 1.247/2010, M. Of. nr. 847/2010)... [citește mai departe \(1-14\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Ca regulă, amenda constă în plata unei sume de bani de către o persoană care se face vinovată de încălcarea unei norme legale sau administrative.

Codul muncii nu lasă la îndemâna angajatorului posibilitatea de a amenda salariatul care a încălcat cu vinovăție obligațiile legale, contractuale ori cele stabilite prin regulamentul intern. În această situație, angajatorul are dreptul de a constata săvârșirea unei abateri disciplinare și poate aplica una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 248 din Codul muncii, inclusiv reducerea pe durată determinată a salariului de bază și/sau a indemnizației de conducere. Prin diminuarea disciplinară a salariului se va diminua în mod corespunzător și fondul de salarii, această diferență urmând a fi distribuită de către angajator potrivit propriilor politici de cheltuieli.

În cazul în care salariatul a produs pagube angajatorului, repararea acestora se realizează prin antrenarea răspunderii civile patrimoniale a salariatului, care nu exclude și promovarea unei acțiuni penale... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Interdicția statornicită de text este o consecință a dispozițiilor art. 248 alin. (1) și (2) care instituie *principiul legalității* sancțiunilor disciplinare (*nulla poena sine lege*). Or, amenda, ar constitui o sancțiune neprevăzută de lege, utilizată discreționar de către angajatori.

Dispoziția alin. (2) este consecința unui vechi și cunoscut principiu de drept: *non bis in idem*. Este vorba, așadar, de principiul unicității sancțiunii, adică o faptă ilicită, în cazul de față o abatere disciplinară, nu poate atrage decât o sancțiune disciplinară. Se înțelege însă că, atunci când salariatul săvârșește aceeași abatere disciplinară ulterior, nu se încalcă principiul *non bis in idem*; se poate sancționa distinct această abatere.

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Textul legal nu comportă dezvoltări deosebite, fiind suficiente următoarele precizări: reținerile din salariu determinate de absența de la serviciu, neîndeplinirea normelor de muncă ori a criteriilor calitative ale rezultatelor muncii sau ca urmare a unei pagube materiale produse angajatorului nu constituie amenzi disciplinare (sunt sancțiuni numai cele calificate expres de Cod ca având caracter disciplinar). La fel, neacordarea unui stimulent material (primă) salariatului nu constituie o sancțiune disciplinară, neavând această natură decât măsurile cuprinse limitativ în art. 248 alin. (1) din Cod. Concomitent, neacordarea unui stimulent material din cauza săvârșirii anterioare a unei/unor abateri disciplinare nu reprezintă o sancționare repetată a aceleiași abateri/acelor abateri din trecut.

Interdicția cumulului de la alin. (2) se referă la o dublă sancționare disciplinară pentru aceeași abatere disciplinară, iar nu la cumulul posibil între diferite forme ale răspunderii juridice... [citește mai departe \(-\)](#)

Ca regulă, amenda constă în plata unei sume de bani de către o persoană care se face vinovată de încălcarea unei norme legale sau administrative.

Codul muncii nu lasă la îndemâna angajatorului posibilitatea de a amenda salariatul care a încălcat cu vinovăție obligațiile legale, contractuale ori cele stabilite prin regulamentul intern. În această situație, angajatorul are dreptul de a constata săvârșirea unei abateri disciplinare și poate aplica una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 248 din Codul muncii, inclusiv reducerea pe durată determinată a salariului de bază și/sau a indemnizației de conducere. Prin diminuarea disciplinară a salariului se va diminua în mod corespunzător și fondul de salarii, această diferență urmând a fi distribuită de către angajator potrivit propriilor politici de cheltuieli.

În cazul în care salariatul a produs pagube angajatorului, repararea acestora se realizează prin antrenarea răspunderii civile patrimoniale a salariatului, care nu exclude promovarea unei acțiuni penale... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ **Art. 250**

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a)** împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b)** gradul de vinovăție a salariatului;
- c)** consecințele abaterii disciplinare;
- d)** comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e)** eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Recurs în interesul legii – admis

1.

Prin dec. nr.11/2013 (M.Of. nr.460 din 25 iulie 2013) ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) raportat la art. 250 din Codul muncii, stabilește că: *Instanța competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greșit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancțiune disciplinară.* Curtea Constituțională

2.

Dispozițiile art. 266-268 din Codul muncii [devenit art. 250-252 după republicare] au menirea și sunt necesare atât pentru asigurarea stabilității raporturilor de muncă, cu respectarea deopotrivă a drepturilor și a intereselor legitime ale părților raportului juridic de muncă, cât și pentru protecția salariaților față de eventualele abuzuri abuzive ori nejustificate ce ar putea fi dispuse de angajator. (Dec. nr. 58/2007, M. Of. nr. 117/2007; Dec. nr. 649/2011, M. Of. nr. 547/2011)... [citește mai departe \(1-58\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Prin stabilirea celor cinci sancțiuni disciplinare care pot fi aplicate salariatului, angajatorul are posibilitatea (și obligația) să cerceteze și să analizeze fiecare abatere disciplinară și să aplice o sancțiune disciplinară corespunzătoare, cu luarea în considerare a unora sau tuturor criteriilor următoare:

a) *împrejurările în care fapta a fost săvârșită*

Orice abatere disciplinară presupune săvârșirea unei fapte printr-o acțiune omisivă sau comisivă a salariatului.

De cele mai multe ori, activitatea salariatului se desfășoară în strânsă legătură cu activitățile altor salariați sau în relație cu terțe persoane. Astfel, faptele salariatului trebuie cercetate cu luarea în considerare a contextului în care au fost săvârșite, fiind posibil ca acestea să fi fost determinate, favorizate sau întreținute de acțiunile sau inacțiunile unor alte persoane.

Pe de altă parte, angajatorul este cel care organizează funcționarea unității, stabilește atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat și dă dispoziții cu caracter obligatoriu. La aplicarea sancțiunii disciplinare trebuie analizat dacă organizarea și funcționarea defectuoasă a unității, lipsa sau insuficiența coordonare a activității salariatului au condus la săvârșirea faptelor pentru care acesta este cercetat... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Din formularea textului citat rezultă că aceste criterii sunt obligatorii, angajatorul fiind ținut să se călăuzească după ele în operațiunea de individualizare a sancțiunii disciplinare. O caracteristică importantă a criteriilor în discuție constă în *pluralitatea lor*, în sensul că acestea trebuie utilizate împreună, fără excluderea unora dintre ele. Prin urmare, stabilirea și aplicarea sancțiunii disciplinare nu poate avea loc în mod arbitrar, ci exclusiv în funcție de analiza riguroasă și cumulativă a criteriilor statornicite de lege⁴⁹⁴. Nesocotirea vreunui dintre aceste criterii determină ca decizia de concediere să fie netemeinică și nelegală. Cu atât mai mult se impune această soluție în cazul în care angajatorul ignoră totalitatea criteriilor menționate⁴⁹⁵. El nu s-ar putea apăra că regulamentul intern prevede abaterile grave care determină concedierea disciplinară. Și în această ipoteză angajatorul va trebui să se raporteze la criteriile legale de individualizare a sancțiunii. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Exercitându-și prerogativa disciplinară, angajatorul poate să îl sancționeze sau nu pe salariat (chiar dacă fapta există).

Pentru a hotărî care anume sancțiune disciplinară să-i fie aplicată salariatului, trebuie să se țină seama de gravitatea abaterii disciplinare. Criteriile trebuie să fie înțelese și aplicate corect în sensul că ele înseamnă:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită (precizarea concretă a atribuțiilor de serviciu; zi/noapte; căldură excesivă/frig; zgomot perturbator sau nu; claritatea ordinului dat de superiorul ierarhic; circumstanțe agravante sau atenuante ș.a.);
- gradul de vinovăție a salariatului (cu intenție directă sau indirectă, culpă gravă, medie sau ușoară);
- consecințele abaterii disciplinare (perturbarea gravă sau ușoară a stării disciplinare, existența sau inexistența și a daunelor materiale, afectarea sau nu a prestigiului unității etc.);
- comportarea generală în serviciu a salariatului (dacă a săvârșit anterior alte fapte nesancționate, dacă este real fidel unității sale, dacă răspunde prompt sau nu la solicitările angajatorului etc.); [... citește mai departe \(-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Prin stabilirea celor cinci sancțiuni disciplinare care pot fi aplicate salariatului, angajatorul are posibilitatea (și obligația) să cerceteze și să analizeze fiecare abatere disciplinară și să aplice o sancțiune disciplinară corespunzătoare, cu luarea în considerare a unora sau tuturor criteriilor următoare:

a) *împrejurările în care fapta a fost săvârșită*

Orice abatere disciplinară presupune săvârșirea unei fapte printr-o acțiune omisivă sau comisivă a salariatului.

De cele mai multe ori, activitatea salariatului se desfășoară în strânsă legătură cu activitățile altor salariați sau în relație cu terțe persoane. Astfel, faptele salariatului trebuie cercetate cu luarea în considerare a contextului în care au fost săvârșite, fiind posibil ca acestea să fi fost determinate, favorizate sau întreținute de acțiunile sau inacțiunile unor alte persoane.

Pe de altă parte, angajatorul este cel care organizează funcționarea unității, stabilește atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat și dă dispoziții cu caracter obligatoriu. La aplicarea sancțiunii disciplinare trebuie analizat dacă organizarea și funcționarea defectuoasă a unității, lipsa sau insuficienta coordonare a activității salariatului au condus la săvârșirea faptelor pentru care acesta este cercetat. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 251

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(1¹) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.

[▶\(la data 03-oct-2020 Art. 251, alin. \(1\) din titlul XI, capitolul II completat de Art. 1, punctul 5. din Legea 213/2020 \)](#)

~~(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.~~

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către președintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciți potrivit alin. (1¹), precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(la data 03-oct-2020 Art. 251, alin. (2) din titlul XI, capitolul II modificat de Art. 1, punctul 6. din **Legea 213/2020**)

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

~~(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.~~

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

(la data 29-iun-2014 Art. 251, alin. (4) din titlul XI, capitolul II modificat de Art. 1 din **Legea 77/2014**)

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

(la data 03-oct-2020 Art. 251, alin. (4) din titlul XI, capitolul II modificat de Art. 1, punctul 6. din **Legea 213/2020**)

Curtea Constituțională

1.

Art. 267 din Codul muncii [devenit art. 251 după republicare] impune, sub sancțiunea nulității absolute, efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, fără de care nu poate fi dispusă măsura sancționării salariatului, și reglementează procedura efectuării acestei cercetări. Cercetarea prevăzută de acest text de lege este menită să asigure stabilirea corectă a abaterii disciplinare, a împrejurărilor concrete în care a fost săvârșită, a gravității sale și a vinovăției, în raport cu care se poate aprecia și asupra sancțiunii aplicabile, dar, în același timp, și a exercitării dreptului de apărare al salariatului în cadrul acestei proceduri. (Dec. nr. 95/2008, M. Of. nr. 153/2008)

2.

Raporturile juridice de muncă trebuie să se desfășoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile și îndatoririle, precum și interesele legitime ale ambelor părți. În acest cadru, cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancțiunii contribuie în mare măsură la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau netemeinice, dispuse de angajator, profitând de situația sa dominantă. (Dec. nr. 95/2008, M. Of. nr. 153/2008) **... citește mai departe (1-63)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Procedura cercetării disciplinare prealabile necesară aplicării unei sancțiuni disciplinare, cu excepția avertismentului scris, dă posibilitatea angajatorului de a demara cercetarea faptelor salariatului care i-au fost sesizate, salariatului de a-și exercita dreptul la apărare față de faptele sesizate³⁹⁶, persoanei sau

persoanelor împuternicite cu cercetarea disciplinară să stabilească împrejurările în care au fost săvârșite faptele și să analizeze criteriile de stabilire a sancțiunii disciplinare și, în final, angajatorului să aplice sancțiunea disciplinară salariatului.

Pentru verificarea respectării acestor drepturi și obligații³⁹⁷, este necesar ca angajatorul să parcurgă anumite etape și să respecte anumite termene, chiar dacă acest lucru presupune un formalism „excesiv”³⁹⁸.

Regulile generale ale procedurii în baza căreia este antrenată răspunderea disciplinară a salariatului sunt stabilite de acest articol și, eventual, detaliate sau completate prin regulamentul intern sau alte proceduri interne ale angajatorului. Aceste reguli presupun: ... citește mai departe (-)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul dă satisfacție cunoscutului principiu al dreptului la apărare. Nerespectarea lui de către angajator se sancționează cu nulitatea absolută a măsurii dispuse.

Curtea Constituțională a statuat „că raporturile juridice de muncă trebuie să se desfășoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile și îndatoririle precum și interesele legitime ale ambelor părți. În acest cadru, cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancțiunii contribuie în mare măsură la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau netemeinice, dispuse de angajator, profitând de situația sa dominantă”⁵⁰⁷. Condiționarea aplicării sancțiunilor disciplinare de efectuarea unor cercetări *prealabile* nu diminuează cu nimic răspunderea disciplinară a salariaților și nu le creează niciun privilegiu⁵⁰⁸. În situația în care litigiul de muncă declanșat de aplicarea sancțiunii disciplinare este supus soluționării de instanța judecătorească, părțile *beneficiază* de principiul egalității armelor, fiecare având la dispoziție aceleași mijloace și garanții procedurale care condiționează exercițiul deplin al dreptului la apărare și al dreptului la un proces echitabil” ... citește mai departe (-)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Cercetarea disciplinară obligatorie – cu excepția situației în care se aplică avertismentul scris – constituie o condiție imperativă care asigură garantarea dreptului la apărare al salariatului. Textul legal reglementează procedura de urmat pe parcursul cercetării disciplinare, procedură care este utilă să fie concretizată prin regulamentul intern.

a) Sesizarea angajatorului poate avea loc direct, prin auto-încetare ori prin aducerea la cunoștință sa de către un alt salariat și să se refere atât la faptă, cât și la făptuitor. Dacă făptuitorul nu este cunoscut, este necesară o investigație pentru a fi depistat cu certitudine și a se continua cercetarea disciplinară. Orice sesizare este necesară să fie înregistrată spre a se putea calcula termenul de 6 luni în care salariatul poate fi sancționat (calculat de la data săvârșirii faptei, precizate în sesizarea respectivă).

b) Angajatorul trebuie să împuternicească în scris o persoană (salariat al său) sau o comisie (formată, de regulă, dintr-un jurist, un specialist în resurse umane și un salariat – șef ierarhic – al făptuitorului). Dacă unul dintre membrii comisiei este un reprezentant al sindicatului sau un reprezentant ales al salariaților – ceea ce este posibil – votul său poate fi consultativ sau deliberativ, potrivit opțiunii angajatorului. Suntem de părere că, în cazul în care unitatea nu dispune de un serviciu (compartiment juridic), poate fi utilizat un specialist din afara unității respective. ... citește mai departe (1-)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Procedura cercetării disciplinare prealabile necesară aplicării unei sancțiuni disciplinare, cu excepția avertismentului scris, dă posibilitatea angajatorului de a demara cercetarea faptelor salariatului care i-au fost sesizate, salariatului de a-și exercita dreptul la apărare față de faptele sesizate⁷⁹⁸, persoanei sau persoanelor împuternicite cu cercetarea disciplinară să stabilească împrejurările în care au fost săvârșite faptele și să analizeze criteriile de stabilire a sancțiunii disciplinare și, în final, angajatorului să aplice, legal și întemeiat, sancțiunea disciplinară salariatului.

Pentru verificarea respectării acestor drepturi și obligații⁷⁹⁹, este necesar ca angajatorul să parcurgă anumite etape procedurale și să respecte anumite termene, chiar dacă acest lucru ar presupune un formalism „excesiv”⁸⁰⁰.

Regulile generale ale procedurii în baza căreia este antrenată răspunderea disciplinară a salariatului sunt stabilite de acest articol și, eventual, detaliate sau completate prin regulamentul intern, alte proceduri interne ale angajatorului și, nu în ultimul rând, se regăsesc în reglementarea expresă a principiilor generale privind buna desfășurare a relațiilor de muncă și în normele juridice generale prin care sunt recunoscute și apărate drepturile și libertățile fundamentale ale salariaților⁸⁰¹. ... citește mai departe (-)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ **Art. 252**

(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

► (la data 05-dec-2012 Art. 252, alin. (1) din titlul XI, capitolul II a se vedea recurs in interesul legii **Decizia 16/2012**)

■ **(2)** Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a)** descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b)** precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c)** motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d)** temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e)** termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f)** instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

► (la data 25-iul-2013 Art. 252, alin. (5) din titlul XI, capitolul II a se vedea recurs in interesul legii **Decizia 11/2013**)

CEDO

Concediere. Libertatea de exprimare

1.

Cauza viza concedierea unei infirmiere în geriatrie după ce ea a început o acțiune penală împotriva angajatorului său invocând existența unor carențe în îngrijirea administrată.

2.

Încălcarea art. 10 (libertatea de exprimare) (*Cauza Heinisch c. Germania*, www.echr.coe.int)

3.

Reclamantii susțineau că concedierea lor ca urmare a unei publicații ofensatoare și umilitoare din partea lor – cu o caricatură pe copertă reprezentând colaboratori ai societății care acordă o favoare sexuală directorului de Resurse Umane – a adus atingere libertății lor de exprimare (art. 10) și că motivul real al concedieri lor este angajarea lor sindicală, în contradicție cu dreptul lor la libertatea de reuniune și de asociere (art. 11).

În hotărârea sa din 8 decembrie 2009 (*Aguilera Jiménez et autres c. Espagne*), Curtea conchidea că autoritățile nu și-au depășit marja de apreciere sancționându-i pe reclamantii și că nu a fost încălcat art.

10. [... citește mai departe \(1-112\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol stabilește regulile generale și obligatorii privind termenul în care angajatorul poate aplica o sancțiune disciplinară, cuprinsul deciziei de sancționare, procedura, termenul comunicării și contestării deciziei de sancționare disciplinară.

a) termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare

Pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare, angajatorul trebuie să respecte un termen imperativ, care se raportează fie la data luării la cunoștință despre săvârșirea faptei salariatului (un termen relativ, de minimum 30 de zile calendaristice), fie la data la care salariatul a săvârșit fapta (un termen absolut, de maximum 6 luni). Instituirea acestor termene de prescripție în care angajatorul poate dispune aplicarea sancțiunii disciplinare are în vedere, pe de o parte, protejarea salariatului împotriva abuzurilor angajatorului de a amâna începerea cercetării disciplinare și sancționarea salariatului, iar, pe de altă parte, se dă

posibilitatea angajatorului de a cerceta în mod corect și complet faptele salariatului, fără a fi sub presiunea timpului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 252 privește decizia de sancționare. Sunt reglementate:

- termenele de aplicare a sancțiunii [alin. (1)];
- conținutul deciziei de sancționare [alin. (2)];
- comunicarea acestei decizii și efectele comunicării [alin. (3) și (4)];
- posibilitatea contestării deciziei și termenul introducerii contestației [alin. (5)].

Sunt prezentate două categorii de termene în interiorul cărora angajatorul va putea să sancționeze salariații vinovați de încălcarea disciplinei muncii:

- unul de 30 de zile calendaristice;
- altul de 6 luni.

Primul termen curge, a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție, în urma recursului în interesul legii (dec. nr. 16/2012)⁵³⁴, de la data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare la registratura unității.

Termenul în discuție se calculează în conformitate cu art. 181 alin. (1) C. pr. civ., pe zile libere, adică nu intră în calcul nici ziua când a început, nici cea când s-a sfârșit (pct. 1). Când ultima zi a unui termen cade într-o zi nelucrătoare, termenul se prelungește până în prima zi lucrătoare care urmează [alin. (2)]. [...](#)

[citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Primul alineat al art. 252 implică următoarele precizări: numai primul termen de 30 de zile calendaristice curge de la momentul înregistrării raportului final de cercetare disciplinară la registratura unității (a se vedea și Comentariul de la art. 251), în timp ce al doilea termen, cel de 6 luni, curge de la data săvârșirii faptei (chiar dacă făptuitorul nu a fost de la început cunoscut). Așadar, acest termen curge de la un moment anterior sesizării angajatorului și anume cel al săvârșirii faptei. Ambele termene sunt termene de prescripție. Dacă abaterile disciplinare au caracter repetat sau continuu, calculul celor 6 luni ține seama de momentul la care s-a săvârșit ultima dintre aceste abateri sau de momentul încetării faptei continue a salariatului.

2.

Motivele de fapt ce au condus la emiterea deciziei implică descrierea/caracterizarea faptei săvârșite și demonstrarea legăturii cu munca salariatului. Decizia trebuie să cuprindă, potrivit unei precizări raționale a practicii, data la care a fost săvârșită abaterea disciplinară, ceea ce îi conferă instanței de judecată posibilitatea verificării dispozițiilor legale cu privire la prescripția aplicării sancțiunii disciplinare. Motivele de drept presupun precizarea reglementărilor legale sau contractuale pe care se bazează decizia în cauză.

Motivele pentru care s-au înlăturat apărările salariatului trebuie evidențiate concret, iar nu calificându-le, generic, ca nefundamentate. Tot astfel, se cer concretizate motivele pentru care cercetarea nu s-a efectuat (dacă este cazul). Instanța de fond competentă, respectiv tribunalul, în raport cu domiciliul sau reședința salariatului poate fi sesizată în termen de 30 de zile de la momentul comunicării deciziei de sancționare disciplinară a salariatului [45 de zile în cazul concedierii – potrivit art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011]. [...](#)

[citește mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol stabilește regulile generale și obligatorii privind termenul în care angajatorul poate aplica o sancțiune disciplinară, cuprinsul deciziei de sancționare, procedura, termenul comunicării și contestării deciziei de sancționare disciplinară.

a) termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare

Pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare, angajatorul trebuie să respecte un termen imperativ, care se raportează fie la data luării la cunoștință despre săvârșirea faptei salariatului (un termen relativ, de minimum 30 de zile calendaristice), fie la data la care salariatul a săvârșit fapta (un termen absolut, de maximum 6 luni). Instituirea acestor termene de prescripție în care angajatorul poate dispune aplicarea sancțiunii disciplinare are în vedere, pe de o parte, protejarea salariatului împotriva abuzurilor angajatorului de a amâna începerea cercetării disciplinare și sancționarea salariatului, iar, pe de altă parte, se dă posibilitatea angajatorului de a cerceta în mod corect și complet faptele salariatului, fără a fi sub presiunea timpului. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de munca. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **CAPITOLUL III: Răspunderea patrimonială**

■Art. 253

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 254 și următoarele.

Recurs în interesul legii – admis

1.

În cadrul litigiilor de muncă privind atragerea răspunderii patrimoniale a angajatorilor, potrivit art. 269 alin. (1) din Codul muncii [devenit art. 253 după republicare], daunele morale pot fi acordate salariaților numai în cazul în care legea, contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă cuprinde clauze exprese în acest sens. (*ÎCCJ – Secțiile Unite, dec. nr. 40/2007, M. Of. nr. 763 din 12 noiembrie 2007*)

Curtea Constituțională

2.

În ceea ce privește art. 269 alin. (1) din Codul muncii [devenit art. 253 după republicare], Curtea observă că acesta este criticat de autorul excepției pentru faptul că prevede obligația angajatorului de a plăti despăgubiri numai pentru pagubele materiale cauzate din culpa sa salariatului, nu și pentru eventualele prejudicii morale. Prin aceasta se urmărește completarea textului legal cu prevederea dreptului la despăgubire și pentru prejudicii morale, ceea ce, potrivit dispozițiilor art. 2 alin. (3) din Legea nr. 47/1992, republicată, nu intră în competența Curții Constituționale, motiv pentru care excepția de neconstituționalitate a art. 269 alin. (1) din Codul muncii [devenit art. 253 după republicare] este inadmisibilă. [... citește mai departe \(1-36\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

În cazul în care angajatorul nu respectă obligațiile asumate prin contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, acesta este obligat să acopere prejudiciul material și moral suferit de salariat.

Primul alineat face trimitere la dispozițiile art. 1.350 din Codul civil, care reglementează răspunderea contractuală: „*orice persoană trebuie să își execute obligațiile pe care le-a contractat.*” Antrenarea răspunderii civile contractuale a angajatorului presupune îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții:
- angajatorul a săvârșit o faptă comisivă prin care a încălcat obligațiile contractuale, nu a îndeplinit sau a îndeplinit în mod necorespunzător o obligație contractuală

Obligațiile încălcate prin acțiunile sau inacțiunile angajatorului sunt atât cele prevăzute în contractul individual sau colectiv de muncă, cât și cele stabilite prin lege în sarcina acestuia. Aceste fapte ale angajatorului trebuie să fie săvârșite în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul și pot consta în: concedierea sau sancționarea nelegală, modificarea unilaterală abuzivă a clauzelor esențiale ale contractului individual de muncă, neluarea sau implementarea necorespunzătoare a măsurilor de sănătate și securitate în muncă, neacordarea sau acordarea parțială a drepturilor convenite salariaților, atitudinea necorespunzătoare față de salariați, prin discriminare și hărțuirea acestora, obligarea salariaților la executarea unor activități ce exced sarcinilor de serviciu; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează răspunderea angajatorului în situația în care din culpa sa produce o pagubă salariatului.

El răspunde nu numai pentru prejudicii materiale, ci și pentru prejudicii morale, atunci când prin măsura dispusă a afectat onoarea, demnitatea, sensibilitatea, sentimentele personalitatea salariatului etc.

Așadar, răspunderea în discuție este una cumulativă (completă), atât pentru daunele materiale, cât și pentru cele morale, ori, după caz, poate privi doar una dintre ele.

Se pot crea astfel de pagube, de pildă, în situația:

- sancționării disciplinare;
- retrogradării ori suspendării din funcție,
- schimbării din funcție sau mutării în alt loc de muncă;
- diminuării salariului;
- refuzului promovării în funcție;
- concedierii indiferent de motivul invocat etc.

Răspunderea angajatorului mai poate fi angajată în cazurile când:

– salariatul, fără să fie concediat, este împiedicat de a munci;... [citeste mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Prejudiciul material este cel evaluabil în bani, în timp ce prejudiciul moral este neevaluabil în bani (constând în stări de tensiune, de stres, de disconfort psihic, lezări aduse demnității, onoarei, prestigiului profesional). Răspunderea angajatorului pentru daunele patrimoniale se poate cumula cu cea pentru daunele morale (dacă aceste daune au fost produse prin aceeași faptă a angajatorului). Daunele patrimoniale cuprind atât prejudiciul efectiv, cât și beneficiul nerealizat (spre exemplu, autoturismul adus în stare de nefuncționare – din cauza nesupravegherii parcajului gestionat de angajator – îl pune pe salariat în situația de a nu încasa veniturile pe care le deținea din taximetrie, cărăușie, în afara timpului său de lucru). Așadar, sub toate aspectele, răspunderea angajatorului este integrală. În caz de accident de muncă sau boli profesionale, angajatorul suportă numai diferența neacoperită de asigurările sociale.

2... [citeste mai departe \(1-6\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

În cazul în care angajatorul nu respectă obligațiile asumate prin contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și obligațiile legale care îl privesc în mod direct sau indirect, acesta este obligat să acopere prejudiciul material și moral suferit de salariat.

Primul alineat face trimitere la dispozițiile art. 1.350 din Codul civil, care reglementează răspunderea contractuală: „*orice persoană trebuie să își execute obligațiile pe care le-a contractat.*” Antrenarea răspunderii civile contractuale a angajatorului presupune îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții: - angajatorul a săvârșit o faptă comisivă prin care a încălcat obligațiile contractuale, nu a îndeplinit sau a îndeplinit în mod necorespunzător o obligație contractuală

Obligațiile încălcate prin acțiunile sau inacțiunile angajatorului sunt atât cele prevăzute în contractul individual sau colectiv de muncă, cât și cele stabilite prin lege în sarcina acestuia. Aceste fapte ale angajatorului trebuie să fie săvârșite în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul și pot consta în: concedierea sau sancționarea nelegală, modificarea unilaterală abuzivă a clauzelor esențiale ale contractului individual de muncă, neluarea sau implementarea necorespunzătoare a măsurilor de sănătate și securitate în muncă, neacordarea sau acordarea parțială a drepturilor convenite salariaților, atitudinea necorespunzătoare față de salariați, prin discriminare și hărțuirea acestora, obligarea salariaților la executarea unor activități ce exced sarcinilor de serviciu;... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 254

▶(la data 09-dec-2016 Art. 254 din titlul XI, capitolul III a se vedea referinte de aplicare din [Decizia 17/2016](#))

▶(la data 18-iun-2014 Art. 254 din titlul XI, capitolul III a se vedea recurs in interesul legii [Decizia 3/2014](#))

(1)Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2)Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

☐**(3)**În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

***) În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stipularea clauzei**

penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.

 (la data 12-iul-2019 Art. 254, alin. (3) din titlul XI, capitolul III a se vedea referințe de aplicare din Actul din **Decizia 19/2019**)

☐ **(4)** Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

***) În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.**

 (la data 12-iul-2019 Art. 254, alin. (4) din titlul XI, capitolul III a se vedea referințe de aplicare din Actul din **Decizia 19/2019**)

Recurs în interesul legii – admis

1.

Prin dec. nr. 3/2014, M.Of. nr.445 din 18 iunie 2014, ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursurile în interesul legii formulate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de Colegiul de conducere al Curții de Apel Bacău și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 85/2006 privind stabilirea modalităților de evaluare a pagubelor produse vegetației forestiere din păduri și din afara acestora, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 84/2007, coroborate cu dispozițiile art. 254 și art. 266 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin raportare la prevederile art. 58 alin.(1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 427/2001, cu modificările ulterioare, acțiunile în răspundere patrimonială formulate împotriva personalului silvic cu atribuții de pază a pădurilor pentru pagubele produse pe suprafețele de pădure pe care le are în pază, în condițiile art.1 lit.a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 85/2006, sunt de competența materială a instanțelor de conflicte de muncă. ... citește mai departe (1-78)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti
Tratament contabil privind reținerea garanției imputată gestionarului (Wolters Kluwer)

Prezintă tratamentul contabil privind reținerea garanției imputată gestionarului.

... vezi diagrama flux

Așa cum angajatorul este răspunzător pentru prejudiciile produse salariatului, și acesta din urmă are obligația de a repara prejudiciile materiale aduse angajatorului în legătură cu executarea sarcinilor de serviciu.

Și în acest caz, pentru antrenarea răspunderii civile contractuale a salariatului este necesar a se îndeplini cumulativ următoarele condiții:

- *săvârșirea de către salariat a unei fapte în legătură cu munca*

Fapta pentru care se solicită angajarea răspunderii civile trebuie să fie săvârșită de către un salariat (persoană încadrată în baza unui contract individual de muncă) și să vizeze neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a sarcinilor de serviciu stabilite prin contractul individual de muncă, fișa postului, regulamentul intern sau alte decizii ale angajatorului.

Răspunderea patrimonială a salariatului nu este condiționată de aplicarea unei sancțiuni disciplinare în legătură cu fapta generatoare de prejudicii, dar nici nu o exclude. Salariatului îi poate fi aplicată o sancțiune disciplinară (inclusiv reducerea temporară a salariului în limitele legii), iar pentru recuperarea pagubelor materiale produse ca urmare a abaterii disciplinare se poate antrena răspunderea civilă și recuperarea prejudiciului, fie pe baza unui acord între salariat și angajator, fie în urma acționării în instanță. ... citește mai departe (-)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Respectând principiul simetriei, art. 254 reglementează răspunderea patrimonială a salariaților, în temeiul

normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, atunci când produc pagube angajatorului lor. Sunt cerute mai multe condiții pentru existența acestei răspunderi:

- să fie vorba de o pagubă materială (nu una morală);
- paguba să se datoreze vinovăției salariatului;
- această pagubă să aibă legătură cu munca celui vinovat.

Pentru a se putea vorbi de existența unui prejudiciu, este necesar ca acesta să se reflecte cu certitudine în patrimoniul angajatorului, iar dovada certitudinii acestuia să se materializeze printr-o sumă de bani, „despăgubirea având caracterul unei daune compensatorii acordate pentru prejudiciul material cert și real nu și pentru paguba eventuală a cărei existență este condiționată de un fapt viitor și nesigur⁵⁴⁷”.

De aceea, în caz de litigiu, angajatorul trebuie să facă dovada prejudiciului, precum și a faptei ilicite a salariatului care a produs acea pagubă, ce atribuții de serviciu au fost încălcate și în ce a constatat, în concret, acțiunea sau inacțiunea săvârșită de salariat⁵⁴⁸. Unitatea va trebui să prezinte înscrisuri și alte probe din care să rezulte neîndoiește existența și întinderea pagubei⁵⁴⁹. Chiar dacă existența prejudiciului a fost dovedită, dar nu este probată fapta ilicită a salariatului și, ca o consecință legătura de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu, răspunderea patrimonială a celui salariat nu poate fi angajată⁵⁵⁰. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Salariatul nu răspunde decât pentru prejudiciul patrimonial, iar nu și pentru cel moral, neexistând o viziune simetrică cu răspunderea reparatorie a angajatorului. Dar, așa fiind, răspunderea este integrală cuprinzând și beneficiul nerealizat.

Răspunderea salariatului pentru prejudiciul material implică existența următoarelor condiții:

a) Calitatea de salariat a celui care i-a produs un prejudiciu angajatorului, indiferent de tipul contractului individual de muncă (pe durată nedeterminată, determinată, cu munca la sediul angajatorului sau la domiciliul salariatului, cu timp de lucru integral sau parțial). Tot patrimonial răspund și ucenicii și cei care sunt parte într-un contract de calificare sau de adaptare profesională. Salariatul delegat răspunde față de angajatorul la care prestează munca în baza normelor civile delictuale (art. 1349 C. civ.). Cel detașat răspunde potrivit art. 254 și urm. C. mun. (dacă i-a produs un prejudiciu angajatorului la care este detașat). Toți cei care prestează o muncă fără a avea calitatea de salariați (elevi, studenți aflați în practică, voluntari, persoane care lucrează în baza unor convenții civile) răspund conform normelor civile, iar nu potrivit Codului muncii. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Așa cum angajatorul este răspunzător pentru prejudiciile produse salariatului, și acesta din urmă are obligația de a repara prejudiciile materiale aduse angajatorului în legătură cu executarea sarcinilor de serviciu. Răspunderea patrimonială a salariatului este o varietate a răspunderii civile contractuale, cu reținerea aspectelor particulare specifice relațiilor de muncă, în special cele referitoare la protecția salariatului și a interdicției ca acesta să renunțe la drepturile care îi sunt recunoscute de lege.

Cerința de primă importanță pentru răspunderea patrimonială a salariatului pentru faptele care au legătură cu munca este aceea a existenței, la momentul săvârșirii faptei, a unui contract individual de muncă între autorul pagubei și persoana păgubită.

În lipsa unei stipulații contrare, utilizatorul se poate îndrepta împotriva agentului de muncă temporară pentru repararea prejudiciilor produse de către salariatul aflat în misiune. De asemenea, fără stipulație expresă, unitatea la care salariatul a fost detașat nu se poate îndrepta împotriva salariatului detașat, ci împotriva angajatorului de la care a fost detașat salariatul, deoarece, pornind de la principiul relativității efectelor contractului, acesta nu își pierde calitatea de salariat stabilită prin contractul individual de muncă, ci are loc doar o cesiune a obligațiilor (în principal, de prestare a muncii în favoarea unității la care a fost detașat salariatul și de plată de către această unitate a remunerației corespunzătoare). [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐Art. 255

(1)Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2)Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de

la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Curtea Constituțională

1.

Textele de lege criticate reprezintă norme care stabilesc o procedură specială, derogatorie, referitoare la termenele de judecată și modalitatea administrării probelor în cazul judecării cererilor privind conflictele de muncă. Reglementarea acestora constituie o opțiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple și urgente, adaptată raporturilor de muncă și exercitării dreptului la muncă. În plus, regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziții se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât și angajaților, fără a fi favorizată o categorie sau alta. (Dec. nr. 369/2010, M. Of. nr. 305/2010; Dec. nr. 1.349/2010, M. Of. nr. 860/2010; Dec. nr. 1.015/2009, M. Of. nr. 547/2009; Dec. nr. 698/2011, M. Of. nr. 537/2011)

Alte curți de apel

2.

Salariații răspund patrimonial față de angajator numai dacă paguba a fost produsă în legătură cu munca și din vina acestora. [... citește mai departe \(1-8\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pagubele materiale produse angajatorului pot fi urmarea unor fapte săvârșite de mai mulți salariați care îndeplinesc sau nu aceleași atribuții de serviciu, ocupă sau nu aceeași funcție.

Răspunderea civilă contractuală a salariaților care au produs un prejudiciu angajatorului nu poate fi solidară, așa cum este cazul răspunderii civile delictuale. Astfel, este necesar ca la stabilirea cuantumului răspunderii salariaților să se stabilească contribuția faptică a fiecărui salariat.

Acest articol oferă doar două criterii prin care se poate stabili contribuția la producerea pagubei: în raport cu salariul net de la data constatării pagubei sau, în cazul salariaților care au atribuții de gestionare a bunurilor și mărfurilor angajatorului, în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul inventar.

Criteriile enunțate nu au un caracter limitativ, astfel că, de la caz la caz, se pot avea în vedere contextul în care au fost săvârșite faptele, poziția și funcția ocupată în cadrul unității de fiecare salariat implicat în producerea pagubei, atribuțiile efective desfășurate de salariați și aptitudinea acestor activități de a genera sau favoriza producerea prejudiciului, frecvența și modul de săvârșire a faptelor, gradul de implicare în inițierea, susținerea, coordonarea și săvârșirea faptelor, gradul de vinovăție a fiecărui salariat. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează răspunderea conjunctă întâlnită, în special, în cazul gestiunilor colective. Aceasta este tot o răspundere personală, dar ea constă într-o multitudine de răspunderi individuale ale unor persoane cu vinovății concurente în producerea prejudiciului unic.

Măsura în care fiecare persoană a contribuit la producerea pagubei este determinată atât de fapta *ilicită în sine* – examinată sub aspectul legăturii de cauzalitate cu prejudiciul –, cât și de *gradul vinovăției*.

Întrucât, în practică, de cele mai multe ori, măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei este dificil de stabilit, se recurge la criterii obiective: cuantumul salariului și timpul lucrat de la ultimul inventar.

1. Cum nu au fost respectate procedurile de predare primire a turei și nu se poate stabili cu certitudine momentul dispariției cartelelor telefonice și vinovăția, toți salariații care se fac vinovați de nerespectarea procedurilor sunt ținuti la repararea prejudiciului în mod egal, neputându-se stabili o vinovăție diferențiată în sarcina acestora. (C. Ap. Timișoara, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 2810/2008, www.costelgilca.ro) [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Neputând fi solidară (ca în cazul răspunderii civile delictuale), ci conjunctă, angajatorul trebuie să stabilească, pentru fiecare salariat, cuantumul despăgubirii sale, dacă prejudiciul a fost produs în comun și nu se poate stabili nivelul răspunderii fiecăruia. Se utilizează, legal, următoarele criterii: salariul net de la momentul constatării pagubei al fiecăruia dintre salariați sau, cumulativ și timpul efectiv lucrat de la ultimul inventar (când salariații au atribuții de gestiune).

2.

Angajatorul poate utiliza și alte criterii, după ce le ia în considerare pe cele legale, astfel: funcția/postul în ierarhia funcțională; atribuțiile efectiv exercitate de fiecare salariat; gradul de implicare în fapt; gravitatea vinovăției.

Pagubele materiale produse angajatorului pot fi urmare a unor fapte săvârșite de mai mulți salariați care îndeplinesc sau nu aceleași atribuții de serviciu, ocupă sau nu aceeași funcție.

De regulă⁸⁴¹, răspunderea civilă contractuală a salariaților care au produs un prejudiciu angajatorului nu poate fi solidară, așa cum este cazul răspunderii civile delictuale. Astfel, este necesar ca la stabilirea cuantumului răspunderii salariaților să se stabilească contribuția faptică a fiecărui salariat.

Acest articol oferă doar două criterii prin care se poate stabili contribuția la producerea pagubei: în raport cu salariul net de la data constatării pagubei sau, în cazul salariaților care au atribuții de gestionare a bunurilor și mărfurilor angajatorului, în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul inventar.

Criteriile enunțate nu au un caracter limitativ, astfel că, de la caz la caz, se pot avea în vedere contextul în care au fost săvârșite faptele, poziția și funcția ocupată în cadrul unității de fiecare salariat implicat în producerea pagubei, atribuțiile efective desfășurate de salariați și aptitudinea acestor activități de a genera sau favoriza producerea prejudiciului, frecvența și modul de săvârșire a faptelor, gradul de implicare în inițierea, susținerea, coordonarea și săvârșirea faptelor, gradul de vinovăție a fiecărui salariat. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 256

(1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

***) Conform Deciziei nr. 15/2020, Înalta Curte de Casație și Justiție stabilește că acțiunea promovată de angajator în contradictoriu cu salariatul pentru restituirea sumelor achitate de primul celui de-al doilea, de bunăvoie, înainte de începerea executării silite, în baza unei hotărâri judecătorești executorii, de primă instanță, care ulterior este desființată în calea de atac, îmbracă natura juridică a unui conflict de muncă, a cărui soluționare se circumscrie prevederilor art. 256 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, atrăgând competența materială de soluționare în primă instanță în favoarea tribunalului - Secția specializată în litigii de muncă și asigurări sociale, conform art. 208 și art. 210 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.**

(la data 03-nov-2020 Art. 256, alin. (1) din titlul XI, capitolul III a se vedea referințe de aplicare din Actul din [Decizia 15/2020](#))

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Curtea Constituțională

1.

Într-adevăr, textul de lege criticat nu dă o definiție exactă a noțiunii de „sumă nedatorată” și nici nu detaliază condițiile în care se naște obligația de restituire. El vine să acopere însă, prin excluderea tuturor celorlalte situații prevăzute de lege care antrenează răspunderea patrimonială a salariatului, cazurile când, fără a fi reținută vinovăția acestuia, este obligat la restituirea unor sume încasate de la angajator, întrucât acestea nu i se cuveneau, neexistând o justă cauză. De asemenea, având în vedere contextul reglementării, este evident că obligația de restituire se naște în legătură cu desfășurarea raporturilor de muncă. De asemenea, dispozițiile art. 273-275 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii [devenite art. 257-259 după republicare] reglementează procedura de recuperare a daunelor de la salariat. În cazul în care între salariat și angajator nu există un acord cu privire la restituirea sumelor nedatorate, obligația de restituire nu va putea fi stabilită decât pe cale judecătorească, la instanța competentă să soluționeze conflictul de drepturi respectiv, potrivit dispozițiilor art. 281 și următoarele din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii [devenit art. 266 după republicare]. (Dec. nr. 274/2011, M. Of. nr. 355/2011) [... citește mai departe \(1-23\)](#)

Temeiul în baza căruia angajatorul solicită salariatului restituirea (plata) sumelor nedatorate sau a bunurilor necuvenite nu îl constituie răspunderea civilă contractuală pentru săvârșirea unor fapte în legătură cu munca (art. 1.350 din Codul civil), ci plata nedatorată, așa cum este reglementată de art. 1.341-1.344 din Codul civil⁴²² coroborat cu dispozițiile art. 1.635-1.649 din același Cod⁴²³.

Pentru recuperarea sumelor nedatorate sau a bunurilor necuvenite, trebuie îndeplinite condițiile speciale prevăzute de Codul civil de restituire a plății nedatorate:

- angajatorul să fi efectuat o plată la care nu era obligat sau această plată să fi fost efectuată înainte de data scadenței

Dacă salariatul, care a încasat nelegal sumele de bani, a primit nelegal bunurile ori serviciile, a fost de rea-credință prin inducerea în eroare a angajatorului, folosind diferite manopere dolosive, obligația de restituire are la bază răspunderea civilă patrimonială. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Obligația de restituire a salariaților față de angajatorii lor, deși ea apare ca o instituție distinctă de răspunderea patrimonială, totuși procedura pentru reîntregirea patrimoniului angajatorului este aceeași. Răspunderea patrimonială propriu-zisă se întemeiază pe o faptă săvârșită cu vinovăție, pe când obligația de restituire are la bază plata lucrului nedatorat, *îmbogățirea fără justă cauză*⁵⁵⁴.

Prin urmare, obligația de restituire privește, după caz:

– sumele de bani primite nedatorat (de exemplu, salariul a fost calculat greșit ori s-a acordat o indemnizație de concediu superioară celei legale);

– bunuri care nu i se cuveneau (de pildă, echipamente de lucru sau de protecție);

– servicii neîndreptățite (referitoare, de exemplu, la cazare, transport, telefon de serviciu etc.).

Dacă bunurile nu pot fi restituite în natură (au fost înstrăinate, degradate etc.) salariatul va suporta contravaloarea lor (în bani). Contravaloarea serviciilor (de pildă privind cazarea sau transportul) va trebui, de asemenea, suportată. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Important este că, în toate cazurile, obligația de restituire a salariatului produce efecte doar dacă sumele primite, bunurile sau serviciile au legătură cu munca sa. Prin Decizia nr. 274/2011 (M. Of. nr. 355 din 23 mai 2011) Curtea Constituțională a apreciat că „este evident că obligația de restituire se naște în legătură cu desfășurarea raporturilor de muncă”.

Sunt reglementate două ipoteze: o sumă primită care trebuie restituită ca atare, sau bunuri ori servicii, în acest al doilea caz acoperirea în bani se realizează numai dacă nu este posibil ca ele să se restituie în natură.

2.

Art. 256 reglementează o obligație de restituire, ca expresie în planul raporturilor de muncă a art. 1341 și art. 1635-1638 C. civ. (plata nedatorată – îmbogățire fără justă cauză). Esențial este că în această ipoteză salariatul în cauză – cel căruia îi revine obligația de restituire – nu este culpabil.

3. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Temeiul în baza căruia angajatorul solicită salariatului restituirea (plata) sumelor nedatorate sau a bunurilor necuvenite nu îl constituie răspunderea civilă contractuală pentru săvârșirea unor fapte în legătură cu munca (art. 1.350 din Codul civil), ci plata nedatorată⁸⁴², așa cum este reglementată de art. 1.341-1.344 din Codul civil⁸⁴³ coroborat cu dispozițiile art. 1.635-1.649 din același Cod⁸⁴⁴.

Pentru recuperarea sumelor nedatorate sau a bunurilor necuvenite, trebuie îndeplinite condițiile speciale prevăzute de Codul civil de restituire a plății nedatorate:

- angajatorul să fi efectuat o plată la care nu era obligat sau această plată să fi fost efectuată înainte de data scadenței

Dacă salariatul, care a încasat nelegal sumele de bani, a primit nelegal bunurile ori serviciile, a fost de rea-credință prin inducerea în eroare a angajatorului, folosind diferite manopere dolosive, obligația de restituire are la bază răspunderea civilă patrimonială. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

(1)Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2)Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză jumătate din salariul respectiv.

Curtea Constituțională

1.

Textele de lege criticate reprezintă norme care stabilesc o procedură specială, derogatorie, referitoare la termenele de judecată și modalitatea administrării probelor în cazul judecării cererilor privind conflictele de muncă. Reglementarea acestora constituie o opțiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple și urgente, adaptată raporturilor de muncă și exercitării dreptului la muncă. În plus, regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziții se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât și angajaților, fără a fi favorizată o categorie sau alta. (Dec. nr. 369/2010, M. Of. nr. 305/2010; Dec. nr. 1.349/2010, M. Of. nr. 860/2010; Dec. nr. 1.015/2009, M. Of. nr. 547/2009; Dec. nr. 698/2011, M. Of. nr. 537/2011)

Alte curți de apel

2.

Salariații răspund pentru pagubele produse angajatorului în legătură cu munca lor în baza normelor și principiilor răspunderii civile contractuale. [... citește mai departe \(1-8\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Recuperarea de către angajator a sumelor datorate de salariat ca urmare a prejudiciilor materiale produse acestuia sau a sumelor încasate în mod necuvenit se realizează, ca regulă, prin rețineri lunare din salariul pe care îl încasează angajatul.

Limita maximă a sumei care poate fi reținută din salariul net este de o treime sau de o jumătate în cazul în care se efectuează și alte rețineri.

Reținerile se pot efectua fie în baza acordului semnat de către salariat și angajator, fie în baza hotărârii judecătorești definitive prin care salariatul a fost obligat la plata daunelor-interese. Dacă salariatul nu execută voluntar dispozițiile hotărârii judecătorești (nu este de acord cu reținerile salariale), considerăm că angajatorul trebuie să se adreseze unui executor judecătoresc pentru ca, în cadrul procedurii de executare silită, să fie validată poprirea asupra drepturilor salariale.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul reglementează modalitatea de acoperire a pagubei produse angajatorului. Indiferent de mărimea acesteia, salariul este singurul venit supus executării.

Având în vedere rolul acestuia de sursă pentru asigurarea existenței salariatului și a familiei sale, reținerile sunt limitate: de regulă la 1/3, iar ca excepție la 1/2. Acest din urmă procent este statornicit și de art. 169 alin. (4) C. m., conform căruia „Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net”.

Din analiza legislației în vigoare, Curtea Constituțională a reținut că „executarea silită a veniturilor din salarii, indemnizații sau orice alte forme de retribuire a muncii prestate în baza unui raport de muncă se realizează în baza dispozițiilor Codului muncii și ale Codului de procedură civilă. De altfel, în ceea ce privește executarea silită a titlurilor executorii care au ca obiect venituri datorate bugetului general consolidat, art. 236 alin. (4) C. pr. fisc. prevede că „Sumele ce reprezintă venituri bănești ale debitorului persoană fizică, realizate ca angajat, pensiile de orice fel, precum și ajutoarele sau indemnizațiile cu destinație specială sunt supuse urmăririi numai în condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă, republicat”. Cu alte cuvinte, aceste venituri nu pot fi supuse executării silite în temeiul Codului de procedură fiscală, ele rămânând sub incidența normelor de drept comun⁵⁵⁶. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Ca regulă, limita reținerilor din salariul net este de 1/3 și, ca excepție (dacă sunt și alte rețineri) de 1/2. Practic, trebuie să se țină seama și de art. 169 alin. (2) din cod („reținerile... nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată printr-o hotărâre judecătorească definitivă...”) și de art. 729 alin. (1) lit. b) C. pr. civ.

Trebuie subliniat că reținerile se calculează luând ca reper salariul net, iar nu salariul brut (în accepțiunea art. 160 din Cod: „Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporturile și alte adaosuri”). Altfel spus,

calculul se face în raport cu suma (salariul) pe care o primește salariatul efectiv după ce se efectuează reținerile legale din salariul său.

2.

Prin Decizia nr. 24/2003 (M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003) Curtea Constituțională a apreciat că prin aceste reglementări „nu este îngrădit dreptul salariatului să consimtă de bună voie la recuperarea eventualelor daune cauzate de el, fără să aștepte pronunțarea unei hotărâri judecătorești”. Este posibil, deci, ca salariatul să își asume un angajament scris de plată care, nefiind titlu executoriu, nu poate să conducă la rețineri din salariu care să depășească limitele stabilite de alin. (2) al art. 257 (opunându-se art. 38 C. mun.), dar permite, la plată, și alte eșalonări decât cele lunare. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Recuperarea de către angajator a sumelor datorate de salariat ca urmare a prejudiciilor materiale produse acestuia sau a sumelor încasate în mod necuvenit se realizează, ca regulă, prin rețineri lunare din salariul pe care îl încasează angajatul.

Limita maximă a sumei care poate fi reținută din salariul net este de o treime sau de o jumătate în cazul în care se efectuează și alte rețineri.

Reținerile se pot efectua fie în baza acordului semnat de către salariat și angajator, fie în baza hotărârii judecătorești definitive prin care salariatul a fost obligat la plata daunelor-interese. Dacă salariatul nu execută voluntar dispozițiile hotărârii judecătorești (nu este de acord cu reținerile salariale), considerăm că angajatorul trebuie să se adreseze unui executor judecătoresc pentru ca, în cadrul procedurii de executare silită, să fie validată poprirea asupra drepturilor salariale.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■Art. 258

(1)În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2)Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Curtea Constituțională

1.

Răspunderea civilă contractuală a salariaților există numai pentru pagubele produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor, iar obligația de restituire privește foloasele materiale primite necuvenit în cadrul executării contractului individual de muncă. Astfel, dacă răspunderea patrimonială se stabilește numai pentru daunele produse în legătură cu munca salariaților, în cadrul derulării raporturilor juridice de muncă, opțiunea legiuitorului a fost ca și recuperarea acestor daune să se facă în același cadru, respectiv prin rețineri din drepturile salariale în rate lunare. (Dec. nr. 650/2005, M. Of. nr. 1175/2005)

2.

Dispozițiile legale criticate fac parte din titlul XI „Răspunderea juridică”, cap. III „Răspunderea patrimonială” din Codul muncii, prevederile art. 274 alin. (1) [devenit art. 258 după republicare]având în vedere cazul în care salariatul s-a încadrat la un alt angajator și căruia i se transmite titlul executoriu în vederea continuării reținerilor, iar prevederile art. 275 [devenit art. 259 după republicare]având ca ipoteză imposibilitatea acoperirii integrale a daunei prin rețineri lunare timp de 3 ani, caz în care angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă. Dispozițiile legale criticate nu îngădesc accesul liber la justiție, prevăzut de art. 21 din Constituție, întrucât angajatorul se poate adresa instanțelor judecătorești pentru stabilirea existenței pagubei și a răspunderii salariatului, pentru obligarea acestuia la plată și pentru executarea silită pe calea popririi drepturilor salariale. Aceste dispoziții constituie norme speciale ale procedurii de executare, excluzând posibilitatea urmăririi pe calea executării silită și a altor elemente de patrimoniu aparținând salariatului debitor, timp de 3 ani. (Dec. nr. 650/2005, M. Of. nr. 1175/2005). [... citește mai departe \(1-7\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Atât timp cât salariatul este încadrat în muncă la angajatorul păgubit, despăgubirile se recuperează prin

rețineri salariale lunare.

În cazul în care contractul individual de muncă al salariatului încetează, iar sumele nu au fost recuperate integral, angajatorul este îndreptățit să recupereze și restul sumelor, după cum urmează:

- dacă reținerile au fost efectuate în baza unei hotărâri judecătorești, noul angajator va efectua reținerile în baza acestui titlu executoriu;
- dacă salariatul nu se încadrează la un alt angajator, în baza hotărârii judecătorești deja obținute, angajatorul va recupera restul de sumă pe calea executării silite asupra veniturilor și bunurilor fostului salariat în baza dispozițiilor de drept comun privind executarea silită, așa cum sunt stabilite de Codul de procedură civilă;
- dacă reținerile au fost efectuate în baza acordului semnat între angajator și salariatul căruia i-a încetat contractul individual de muncă, reținerile pot fi continuate de către noul angajator numai cu acordul expres al salariatului; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Reținerile din salariu reprezintă modalitatea de acoperire a pagubei chiar și atunci când cel vinovat încetează raporturile de muncă cu angajatorul păgubit, dar își păstrează calitatea de salariat sau devine funcționar public.

Noul angajator este obligat, în baza titlului executoriu ce i-a fost comunicat, să efectueze reținerile din salariu și să le vireze păgubitului.

Doar când cel obligat la plată nu mai este încadrat în muncă, acoperirea daunei se face prin urmărirea bunurilor sale potrivit Codului de procedură civilă (art. 726-913).

Admițând obiecția de neconstituționalitate a Legii privind unele măsuri de efectuare a reținerilor din venituri obținute de persoanele fizice din contractele privind raporturile de muncă în baza unor titluri executorii, Curtea Constituțională a reținut:

„Potrivit dispozițiilor art. 781 C. pr. civ., salariul și toate veniturile periodice asimilate salariului reprezintă sume de bani, care pot face obiectul executării silite, prin intermediul popririi, indiferent de titlul cu care sunt datorate de terț debitorului urmărit, cu excepția cazurilor în care legea declară insesizabile, în tot sau în parte, anumite sume de bani datorate debitorului urmărit. De asemenea pot fi poprite sumele de bani din conturile bancare, în acest caz poprirea purtând atât asupra soldului creditor al acestor conturi, cât și asupra încasărilor viitoare. În privința urmăririi sumelor de bani datorate de un terț debitorului urmărit, inclusiv a celor aflate în conturi bancare, trebuie avute în vedere dispozițiile art. 729 C. pr. civ., care instituie limitele în ceea ce privește urmărirea veniturilor bănești ale debitorului urmărit: salariile și toate veniturile periodice asimilate salariului sunt supuse unei insesizabilități absolute (în raporturile cu oricare dintre creditorii), dar parțiale, o cotă din salariu ori din veniturile asimilate acestuia fiind rezervată creditorilor urmăritori, după cum urmează: până la jumătate din venitul lunar net, pentru sumele datorate cu titlu de obligație de întreținere sau alocație pentru copii, respectiv până la o treime din venitul lunar net, pentru orice alte datorii. O dispoziție specială de protecție socială a fost introdusă în art. 729 alin. (3) cu privire la veniturile din muncă ori la orice alte sume ce se plătesc periodic debitorului și sunt destinate asigurării mijloacelor de existență ale acestuia, în cazul în care sunt mai mici decât cuantumul salariului minim net pe economie. Astfel, aceste venituri vor putea fi urmărite numai asupra părții ce depășește jumătate din cuantumul salariului minim net pe economie.” Iar „în aplicarea dispozițiilor art. 729 C. pr. civ., dispozițiile art. 787 C. pr. civ. instituie obligațiile terțului poprit, care în termen de 5 zile de la comunicarea popririi, iar în cazul sumelor de bani datorate în viitor, de la scadența acestora, trebuie fie să consemneze suma de bani, dacă creanța poprită este exigibilă, sau, după caz, să indisponibilizeze bunurile mobile incorporale poprite și să trimită dovada executorului judecătoresc, fie să plătească direct creditorului suma reținută și cuvenită acestuia, în cazul sumelor datorate cu titlu de obligație de întreținere sau de alocație pentru copii, precum și în cazul sumelor datorate cu titlu de despăgubiri pentru repararea pagubelor cauzate prin moarte, vătămarea integrității corporale sau a sănătății. În cazul popririlor care depășesc cuantumul sumei urmăribile din veniturile debitorului, art. 789 alin. (1) din cod stabilește că terțul poprit va reține și va consemna suma urmăribilă, înștiințându-i pe executorii judecătorești care au înființat popririle. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Angajatorul păgubit, diligent, trebuie să comunice titlul executoriu (hotărârea judecătorească) noului angajator care va fi obligat să procedeze la rețineri (în condițiile și limitele dispuse de art. 257) pe care să le vireze primului angajator (celui păgubit).

Reținerile se pot face și în baza acordului primului angajator cu salariatul în cauză. Dacă salariatul nu este de acord, primul angajator are deschisă calea instanței judecătorești pentru a obține un titlu executoriu (pe care îl va remite, ulterior, noului angajator).

2.

Dacă cel în cauză nu s-a încadrat în muncă, acoperirea pagubei se face în conformitate cu dreptul comun referitor la executarea silită – Cartea a V-a, Titlul II din Codul de procedură civilă.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Atât timp cât salariatul este încadrat în muncă la angajatorul păgubit, despăgubirile se recuperează prin rețineri salariale lunare.

În cazul în care contractul individual de muncă al salariatului încetează, iar sumele nu au fost recuperate integral, angajatorul este îndreptățit să recupereze și restul sumelor, după cum urmează:

- dacă reținerile au fost efectuate în baza unei hotărâri judecătorești, noul angajator va efectua reținerile în baza acestui titlu executiv;
- dacă salariatul nu se încadrează la un alt angajator, în baza hotărârii judecătorești deja obținute, angajatorul va recupera restul de sumă pe calea executării silite asupra veniturilor și bunurilor fostului salariat în baza dispozițiilor de drept comun privind executarea silită, așa cum sunt stabilite de Codul de procedură civilă;
- dacă reținerile au fost efectuate în baza acordului semnat între angajator și salariatul căruia i-a încetat contractul individual de muncă, reținerile pot fi continuate de către noul angajator numai cu acordul expres al salariatului; [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 259

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

Curtea Constituțională

1.

Răspunderea civilă contractuală a salariaților există numai pentru pagubele produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor, iar obligația de restituire privește foloasele materiale primite necuvenit în cadrul executării contractului individual de muncă. Astfel, dacă răspunderea patrimonială se stabilește numai pentru daunele produse în legătură cu munca salariaților, în cadrul derulării raporturilor juridice de muncă, opțiunea legiuitorului a fost ca și recuperarea acestor daune să se facă în același cadru, respectiv prin rețineri din drepturile salariale în rate lunare. (Dec. nr. 650/2005, M. Of. nr. 1175/2005)

2.

Dispozițiile legale criticate nu îngrădesc accesul liber la justiție, prevăzut de art. 21 din Constituție, întrucât angajatorul se poate adresa instanțelor judecătorești pentru stabilirea existenței pagubei și a răspunderii salariatului, pentru obligarea acestuia la plată și pentru executarea silită pe calea popririi drepturilor salariale. Aceste dispoziții constituie norme speciale ale procedurii de executare, excluzând posibilitatea urmăririi pe calea executării silite și a altor elemente de patrimoniu aparținând salariatului debitor, timp de 3 ani. (Dec. nr. 650/2005, M. Of. nr. 1175/2005) [... citește mai departe \(1-12\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru ca recuperarea prejudiciului produs angajatorului să nu se realizeze într-o perioadă îndelungată de timp (mai mare de 3 ani de zile), angajatorul poate recupera sumele datorate de salariat pe calea executării silite mobiliare sau imobiliare, potrivit dispozițiilor Codului de procedură civilă.

Considerăm că, dacă la momentul calculării ratelor, suma datorată de salariat urmează a fi recuperată într-un termen mai mare de 3 ani, angajatorul poate recupera această sumă prin executare silită în condițiile Codului de procedură civilă, inclusiv prin poprirea veniturilor salariale ale angajatului obținute la angajatorul căruia i-a produs prejudiciul.

A interpreta acest text de lege în sensul că executarea silită poate porni după expirarea celor 3 ani în care s-au efectuat rețineri salariale ar însemna să se facă o discriminare între creditorul-angajator și ceilalți creditori ai salariatului care au pornit executarea silită împotriva acestuia, fapt nereglementat, pe cale de excepție, de dispozițiile privind executarea silită. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 259 reglementează o altă excepție de la regula acoperirii prejudiciului prin rețineri lunare din salariu. Este cazul pagubelor care nu pot fi acoperite astfel, în termen de 3 ani de la efectuarea primei rate de rețineri.

Într-o asemenea ipoteză, se va recurge și la urmărirea silită a bunurilor, în condițiile Codului de procedură civilă (art. 651 și urm.), prin intermediul executorului judecătoresc.

Recuperarea drepturilor salariale achitate necuvenit personalului bugetar se realizează de către angajator, nefiind obligatorie recurgerea la executarea silită de drept comun.

Exonerarea de la plată pentru sumele reprezentând venituri de natură salarială pe care personalul din sectorul bugetar trebuie să le restituie ca urmare a deciziilor de impunere emise de angajatori drept consecință a constatării de către Curtea de Conturi a unor prejudicii, prevăzută de Legea nr. 84/2012, nu se aplică și veniturilor stabilite prin legea de salarizare, ci numai celor stabilite în baza contractelor sau acordurilor colective de muncă încheiate, înregistrate la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau, după caz, la inspectoratele teritoriale de muncă și necontestate la instanțele judecătorești competente; hotărârilor consiliilor locale și județene; contractelor de muncă/convențiilor civile încheiate în cadrul proiectelor finanțate din fonduri europene, conform Ghidului de finanțare, în care Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului sau unitățile și instituțiile aflate în subordine/coordonare au calitatea de beneficiar/partener. (C. Ap. Bacău, s. I civ., dec. nr. 751 din 13 mai 2013) [... citeste mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Dacă acoperirea prejudiciului, prin rețineri lunare din salariu, nu se poate realiza în maxim 3 ani de la prima rată de rețineri, angajatorul este îndreptat să se adreseze executorului judecătoresc conform art. 622 C. pr. civ. (inclusiv prin poprirea veniturilor pe care salariatul le primește de la angajator). În cazul în care, la momentul calculării duratei în care se poate recupera paguba, rezultă că această recuperare s-ar întinde pe mai mult de 3 ani, angajatorul nu poate să apeleze imediat la executarea silită, potrivit normelor procedurale civile. Așadar, el trebuie să recurgă la procedura în cauză numai după împlinirea termenului respectiv (de 3 ani). Recurgerea la executarea silită numai după ce s-au scurs cei 3 ani este logică deoarece angajatorul nu poate ca, la momentul stabilirii sumei cu titlu de despăgubiri, să aprecieze corect dacă se va depăși acest termen (în raport cu evoluția în timp a salariului la același angajator sau la altul ori și în funcție de modificarea normelor legale în materie de salarizare). [... citeste mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pentru ca recuperarea prejudiciului produs angajatorului să nu se realizeze într-o perioadă îndelungată de timp (mai mare de 3 ani de zile), angajatorul poate recupera sumele datorate de salariat pe calea executării silite mobiliare sau imobiliare, potrivit dispozițiilor Codului de procedură civilă.

Considerăm că, dacă la momentul calculării ratelor, suma datorată de salariat urmează a fi recuperată într-un termen mai mare de 3 ani, angajatorul poate recupera această sumă prin executare silită în condițiile Codului de procedură civilă, inclusiv prin poprirea veniturilor salariale ale angajatului obținute la angajatorul căruia i-a produs prejudiciul.

A interpreta acest text de lege în sensul că executarea silită poate porni după expirarea celor 3 ani în care s-au efectuat rețineri salariale ar însemna să se facă o discriminare între creditorul-angajator și ceilalți creditori ai salariatului care au pornit executarea silită împotriva acestuia, fapt nereglementat, pe cale de excepție, de dispozițiile privind executarea silită. [... citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **CAPITOLUL IV: Răspunderea contravențională**

☐ **Art. 260**

☐ ~~(1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:~~ (1) Următoarele fapte constituie contravenții, dacă nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii, infracțiuni: ▶ (la data 05-oct-2021 Art. 260, alin. (1) din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. I, punctul 4. din [Ordonanta urgenta 117/2021](#))

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

~~**e)** primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;~~

~~► (la data 21-sep-2016 Art. 260, alin. (1), litera E. din titlul XI, capitolul IV a se vedea referințe de aplicare din Decizia 20/2016)~~

~~**e)** primirea la muncă a unei persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;~~

~~► (la data 07-aug-2017 Art. 260, alin. (1), litera E. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. I, punctul 5. din Ordonanța urgentă 53/2017)~~

e) primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;

► (la data 13-apr-2018 Art. 260, alin. (1), litera E. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 6. din Legea 88/2018)

~~**e¹)** primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;~~

e¹) primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;

► (la data 13-apr-2018 Art. 260, alin. (1), litera E¹. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 7. din Legea 88/2018)

~~**e²)** primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;~~

e²) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați în perioada în care acesta/aceștia are/au contractul individual de muncă suspendat, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;

► (la data 13-apr-2018 Art. 260, alin. (1), litera E². din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 7. din Legea 88/2018)

~~**e³)** primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană identificată;~~

~~► (la data 07-aug-2017 Art. 260, alin. (1), litera E. din titlul XI, capitolul IV completat de Art. I, punctul 6. din Ordonanța urgentă 53/2017)~~

~~**e³)** primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;~~

~~► (la data 13-apr-2018 Art. 260, alin. (1), litera E³. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 7. din Legea 88/2018)~~

e³) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de

muncă cu timp parțial, cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;

(la data 20-oct-2021 Art. 260, alin. (1), litera E³. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. I, punctul 5. din Ordonanta urgenta 117/2021)

e⁴)încălcarea prevederilor art. 53¹ alin. (19), cu returnarea sumelor primite cu titlu de indemnizație potrivit art. 53¹ alin. (1) și (12), pentru posturile desființate;

(la data 27-dec-2020 Art. 260, alin. (1), litera E³. din titlul XI, capitolul IV completat de Art. I, punctul 3. din Legea 298/2020)

e⁵)acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale, cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

(la data 20-oct-2021 Art. 260, alin. (1), litera E⁴. din titlul XI, capitolul IV completat de Art. I, punctul 6. din Ordonanta urgenta 117/2021)

f)prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

g)încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 și 142, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

h)încălcarea obligației prevăzute la art. 140, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;

~~**i)nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;**~~

i)nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei pentru fiecare persoană identificată ca prestând muncă suplimentară.

(la data 21-iun-2020 Art. 260, alin. (1), litera I. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1 din Legea 85/2020)

j)nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

k)neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

l)încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

m)încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n)nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

o)încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

p)încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.

q)încălcarea prevederilor art. 16 alin. (4), cu amendă de 10.000 lei.

(la data 07-aug-2017 Art. 260, alin. (1), litera P. din titlul XI, capitolul IV completat de Art. I, punctul 7. din Ordonanta urgenta 53/2017)

~~r)nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2)-(9) și ale art. 59 lit. a), cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei.~~

~~►(la data 27-iul-2020 Art. 260, alin. (1), litera Q. din titlul XI, capitolul IV completat de Art. 1, punctul 4. din Legea 151/2020)~~

r)nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2)-(9) și ale art. 59 lit. a) și c), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;

~~►(la data 22-oct-2022 Art. 260, alin. (1), litera R. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. I, punctul 29. din Legea 283/2022)~~

s)încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 166 alin. (1) cu mai mult de o lună, de la data de plată a salariului, stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare persoană căreia nu i s-a plătit salariul, cu excepția situației în care angajatorul se află sub incidența Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare.

~~►(la data 20-oct-2021 Art. 260, alin. (1), litera R. din titlul XI, capitolul IV completat de Art. I, punctul 7. din Ordonanța urgentă 117/2021)~~

t)neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 152¹, cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;

u)încălcarea obligației prevăzute la art. 153², cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

~~►(la data 22-oct-2022 Art. 260, alin. (1), litera S. din titlul XI, capitolul IV completat de Art. I, punctul 30. din Legea 283/2022)~~

~~**(1¹)Contravenientul poate achita în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din amenda prevăzută la alin. (1) lit. e) e³), inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul verbal.**~~

~~►(la data 07-aug-2017 Art. 260, alin. (1) din titlul XI, capitolul IV completat de Art. I, punctul 8. din Ordonanța urgentă 53/2017)~~

~~**(1¹)Prin derogare de la prevederile art. 28 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare, contravenientul poate achita, în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din amenda aplicată potrivit alin. (1) lit. e) e³), inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul verbal.**~~

~~►(la data 13-apr-2018 Art. 260, alin. (1¹) din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 8. din Legea 88/2018)~~

~~►(la data 24-aug-2018 Art. 260, alin. (1¹) din titlul XI, capitolul IV abrogat de Art. 25, alin. (1) din capitolul VI din Legea 203/2018)~~

(2)Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3)Contravențiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.

~~**(4)În cazul constatării săvârșirii uneia dintre faptele prevăzute la alin. (1) lit. e) e²), inspectorul de muncă dispune, ca sancțiune complementară, sistarea activității locului de muncă organizat, supus controlului, conform procedurii de sistare elaborate de Inspekția Muncii și aprobate prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, publicat în Monitorul Oficial al**~~

României, Partea I, după consultarea prealabilă a confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național:

(4)În cazul constatării săvârșirii uneia dintre faptele prevăzute la alin. (1) lit. e)-e²), inspectorul de muncă dispune măsura sistării activității locului de muncă organizat, supus controlului, în condiții/e stabilite în procedura de sistare elaborată de Inspekția Muncii și aprobată prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, după consultarea prealabilă a confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național.

►(la data 13-apr-2018 Art. 260, alin. (4) din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 9. din Legea 88/2018)

~~(5)Angajatorul poate relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenționale aplicate și după ce demonstrează că a remediat deficiențele care au condus la sistarea activității: prin încheierea contractului individual de muncă, transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților sau, după caz, încetarea suspendării contractului individual de muncă și constituirea și plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucrătorului pe perioada în care a prestat activitate nedecларată.~~

►(la data 07-aug-2017 Art. 260, alin. (3) din titlul XI, capitolul IV completat de Art. I, punctul 9. din Ordonanța urgentă 53/2017)

(5)Angajatorul poate relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenționale, în condițiile legii, și numai după ce a remediat deficiențele care au condus la sistarea activității prin încheierea contractului individual de muncă, transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților sau, după caz, încetarea suspendării contractului individual de muncă și prezentarea documentelor care dovedesc plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucrătorului pentru perioada în care a prestat activitate nedecларată.

►(la data 13-apr-2018 Art. 260, alin. (5) din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 9. din Legea 88/2018)

(6)Reluarea activității cu încălcarea dispozițiilor alin. (5) constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

►(la data 13-apr-2018 Art. 260, alin. (5) din titlul XI, capitolul IV completat de Art. 1, punctul 9. din Legea 88/2018)

Curtea Constituțională

1.

Prin Deczia nr. 548 din 17 decembrie 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 110 din 13 februarie 2014, Curtea a constatat că textul de lege criticat nu instituie privilegii sau discriminări, stabilind un tratament egal între persoanele aflate în ipoteza descrisă de acesta, și anume între persoanele care au primit la muncă până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă. În consecință, acestea nu contravin prevederilor art. 16 din Constituție.

Curtea a arătat că cele două tipuri de amenzi - contravențională și penală - au natură diferită, iar tratamentul sancționator în cazul infracțiunii de primire la muncă a mai mult de 5 persoane fără încheierea contractelor individuale de muncă nu este mai blând față de cel al contravenției prevăzute de dispozițiile de lege criticate. Aceasta deoarece în cazul infracțiunii este prevăzută - ca pedeapsă principală alternativă amenzii penale - sancțiunea închisorii de la 3 luni la 2 ani (potrivit art. 127 pct. 2 din Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012), cu toate consecințele juridice ce decurg din săvârșirea

unei infracțiuni, cum ar fi înscrierea acestora în cazierul judiciar, consecințe care nu există în cazul săvârșirii contravenției... [citește mai departe \(1-21\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

1.

Considerații prealabile. Contravenția prevăzută de art. 260 alin. (1) lit. e) C. muncii – angajarea forței de muncă fără încheierea unui contract individual de muncă. Plângerea contravențională formulată de angajator De-a lungul evoluției omenirii, din punct de vedere social, dar și economic, a avut loc o adevărată luptă între angajator și angajat, persoane aflate pe poziții diametral opuse din punct de vedere al interesului (cel puțin imediat), angajatorul dorind să procure forță de muncă cu prețul cel mai redus, iar angajatul dorind să ofere forță de muncă la prețul cel mai ridicat.

Pe măsura organizării forței de muncă a intervenit și statul, care a edictat norme de natură să protejeze partea considerată a fi cea mai slabă a raportului de muncă – angajatul.

Astfel, au fost implementate dispoziții care obligă angajatorul să acorde angajatului un salariu minim, un program de lucru stabil și previzibil, limitat ca număr de ore, care interzic angajatorului să cumpere muncă de la minorii mai mici de 16 ani, care interzic exploatarea angajaților prin obligarea angajatorului de a-i oferi condiții decente de muncă, dreptul la concediu de odihnă, dreptul la concediu medical etc... [citește mai departe \(1-8\)](#)

DINESCU Adrian Gabriel, Legislatia contravențiilor. Comentarii, doctrina și jurisprudența din 01-aug-2016, Hamangiu

Răspunderea contravențională este o formă a răspunderii juridice⁴²⁶, generată de încălcarea cu vinovăție a unei norme juridice de către contravenient, care presupune aplicarea de către stat, prin instituțiile sale, a unei sancțiuni corespunzătoare, prevăzută de lege, și obligarea persoanei vinovate să execute sancțiunea aplicată⁴²⁷.

Nu orice încălcare sau nesocotire a unei norme juridice antrenează răspunderea contravențională, ci doar acele fapte exprese și limitativ prevăzute de lege. Prin acest articol, Codul muncii enumeră o serie de fapte contravenționale:

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară

Salariul reprezintă remunerația primită de salariat pentru munca prestată și, de cele mai multe ori, unica sursă de venit a acestuia.

Prin hotărâre de Guvern, la anumite intervale de timp, în funcție de evoluția indicatorilor macroeconomici (puterea de cumpărare, indicele de inflație, productivitatea muncii, nivelul de ocupare a forței de muncă), la nivel național se stabilește nivelul minim al salariului, obligatoriu pentru toate persoanele care folosesc forța de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul [în alin. (1)] enumeră faptele ce constituie contravenții și limitele sancțiunii constând din amendă. El necesită unele explicații.

Privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, trebuie precizat că art. 164 C. m. dispune că angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară [alin. (2)]; el este, totodată, obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară [alin. (3)]⁵⁵⁷.

Potrivit art. 34 alin. (5), la solicitarea salariatului, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate. De asemenea, în baza art. 40 alin. (2) lit. h), el trebuie să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului.

Așadar, neeliberarea acestor documente, așa cum dispune textul legal, constituie contravenție... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

La constatarea uneia dintre faptele prevăzute de lit. e)-e²) ale art. 260 alin. (1) – iar nu și de lit. e³) (primirea la muncă în afara programului stabilit cu timp parțial) – inspectorul de muncă „dispune” (ceea ce înseamnă că actul administrativ este obligatoriu) sistarea activității locului de muncă organizat supus controlului (potrivit procedurii elaborate de Inspekția Muncii și aprobate prin ordin al ministrului muncii și al justiției sociale).

Ca natură juridică sistarea activității constituie o sancțiune complementară (administrativă) care se aplică concomitent cu amenda.

Procedura la care se referă textul legal urmează să stabilească dacă prin „locul de muncă organizat, supus controlului” se înțelege doar locul de muncă ocupat de persoana încadrată cu încălcarea normelor legale sau

concomitent ar fi vorba și despre sistarea activității și la alte locuri de muncă aflate în situații conexe cu cel controlat efectiv. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Răspunderea contravențională este o formă a răspunderii juridice⁸⁴⁹, generată de încălcarea cu vinovăție a unei norme juridice de către contravenient, care presupune aplicarea de către stat, prin instituțiile sale, a unei sancțiuni corespunzătoare, prevăzută de lege, și obligarea persoanei vinovate să execute sancțiunea aplicată⁸⁵⁰.

Nu orice încălcare sau nesocotire a unei norme juridice antrenează răspunderea contravențională, ci doar acele fapte expres și limitativ prevăzute de lege. Prin acest articol, Codul muncii enumeră o serie de fapte contravenționale, care vizează toate tipurile de contracte individuale de muncă reglementate de Codul muncii sau legislația conexasă:

a) *nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară*

Salariul reprezintă remunerația primită de salariat pentru munca prestată și, de cele mai multe ori, unica sursă de venit a acestuia. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **CAPITOLUL V: Răspunderea penală**

▣ **Art. 261**

~~Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.~~

[abrogat]

~~(la data 01-feb-2014 Art. 261 din titlul XI, capitolul V abrogat de Art. 127, punctul 1. din titlul II din **Legea 187/2012**)~~

Art. 261-263 au fost abrogate de Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal (art. 127 pct. 1)⁵⁶⁷.

Aceste texte au fost preluate, însă, de art. 287 C. pen., intitulat „Nerespectarea hotărârilor judecătorești”. Situațiile avute în vedere sunt [alin. (1)]:

- neexecutarea hotărârilor judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea în muncă a unui salariat [lit. d)];
- neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată [lit. e)];

În alin. (2) la art. 287 se dispune că „acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate⁵⁶⁸”.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

▣ **Art. 262**

~~Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.~~

[abrogat]

~~(la data 01-feb-2014 Art. 262 din titlul XI, capitolul V abrogat de Art. 127, punctul 1. din titlul II din **Legea 187/2012**)~~

CEDO

1.

Executarea sentinței. Curtea reamintește că executarea unei sentințe sau decizii, indiferent de instanța care a pronunțat-o, trebuie să fie considerată ca făcând parte integrantă din „proces”, în sensul articolului 6 din Convenție. Dreptul la instanță ar fi iluzoriu, dacă ordinea juridică internă a unui stat contractant ar permite ca o hotărâre judecătorească definitivă și obligatorie să rămână fără efect în defavoarea unei părți (*Immobiliare Saffi c. Italiei [GC], nr. 22774/93, § 63, CEDH 1999-V*).

Cu toate acestea, dreptul de acces la o instanță nu poate să oblige un stat să determine executarea fiecărei sentințe civile, indiferent de împrejurări (*Sanglier c. Franței, nr. 50432/99, § 39, 27 mai 2003*). În cazul în

care autoritățile sunt obligate să acționeze pentru executarea unei hotărâri judecătorești și omit să îndeplinească această obligație, această neîndeplinire angajează răspunderea statului în temeiul articolului 6 § 1 din Convenție (*Scollo c. Italiei, hotărârea din 28 septembrie 1995, seria A nr. 315-C, p. 55, § 44*).[...](#)
[citește mai departe \(1-17\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 261-263 au fost abrogate de Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal (art. 127 pct. 1)⁵⁶⁹.

Aceste texte au fost preluate, însă, de art. 287 C. pen., intitulat „Nerespectarea hotărârilor judecătorești”. Situațiile avute în vedere sunt [alin. (1)]:

- neexecutarea hotărârilor judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea în muncă a unui salariat [lit. d)];
- neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată [lit. e)];

În alin. (2) la art. 287 se dispune că „acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate⁵⁷⁰”.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Art. 263

~~(1)În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 261 și 262 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.~~

~~(2)Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.~~

[abrogat]

~~(la data 01-feb-2014 Art. 263 din titlul XI, capitolul V abrogat de Art. 127, punctul 1. din titlul II din Legea 187/2012)~~

Art. 261-263 au fost abrogate de Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal (art. 127 pct. 1)⁵⁷¹.

Aceste texte au fost preluate, însă, de art. 287 C. pen., intitulat „Nerespectarea hotărârilor judecătorești”. Situațiile avute în vedere sunt [alin. (1)]:

- neexecutarea hotărârilor judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea în muncă a unui salariat [lit. d)];
- neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată [lit. e)];

În alin. (2) la art. 287 se dispune că „acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate⁵⁷²”.

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Art. 264

~~(1)Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.~~

~~(2)Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.~~

~~(3)Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.~~

Art. 264

(1)Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

(2)Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale, în scopul împiedicării verificărilor privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, în termen de cel mult 15 zile de la primirea celei de-a doua solicitări.

(3)Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condițiile prevăzute de lege, în sedii, incinte, spații, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le folosește în realizarea activității lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă.

~~(4)Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.~~

~~→(la data 01-feb-2014 Art. 264 din titlul XI, capitolul V modificat de Art. 127, punctul 2. din titlul II din **Legea 187/2012**)~~

~~→(la data 07-aug-2017 Art. 264, alin. (4) din titlul XI, capitolul V abrogat de Art. I, punctul 10. din **Ordonanța urgentă 53/2017**)~~

1.

Prin pct. 2 al art. 127 din Legea nr. 187/2012 a fost modificat art. 264 din Codul muncii.

Modificările nu sunt atât de substanță, cât mai degrabă precizări și nuanțări ale formulării anterioare.

Legiuitorul reglementează alte fapte ale angajatorului care constituie infracțiuni, și anume:

a) stabilirea în mod repetat a salariului sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată

Infracțiunea constă în caracterul repetat al stabilirii salariului, prin contractului individual de muncă sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Prin „repetat” se înțelege inclusiv stabilirea pentru a doua oară a salariului sub salariul minim.

Pentru a fi infracțiune trebuie îndeplinite următoarele condiții:

- existența unui contract individual de muncă;
- stabilirea salariului, în cadrul contractului individual de muncă, sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată;... **citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol sancționează cu închisoarea sau cu amenda faptele angajatorului prin care încalcă o serie de valori sociale privind garantarea unui nivel minim al salariului cuvenit salariaților, efectuarea controalelor de către inspectorii de muncă și încadrarea în muncă a salariaților cu forme legale.

a) stabilirea salariilor în mod repetat sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată

Pentru ca fapta să constituie infracțiune, este necesar ca angajatorul să fi stabilit în mod repetat un salariu sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, așa cum este stabilit prin lege⁴³⁴.

Nu prezintă relevanță dacă angajatorul a stabilit în mod repetat salariul sub nivelul salariului legal pentru un anume salariat sau pentru mai mulți salariați ai acestuia, ci dacă, în mod repetat, persoanei sau persoanelor care au fost încadrate în muncă ori deja încadrate li s-a stabilit, prin contractul individual de muncă sau prin acte adiționale la acesta, un salariu inferior celui stabilit prin lege... **citeste mai departe (-)**

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 264 reglementează patru categorii de infracțiuni:

a) Prima constă în stabilirea, în mod repetat, de salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară. Așadar, condiția ca o astfel de faptă să fie calificată drept infracțiune constă în repetabilitatea ei, adică să se întâmple de cel puțin de două ori. Deși legea utilizează termenul de *salariați*, trebuie să ajungem la concluzia că nu este vorba, neapărat, de mai mulți salariați, ci poate fi vorba doar de unul singur, căruia i se stabilește, de cel puțin două ori, un salariu sub cel legal.

b) A doua constă în refuzul nejustificat al unui reprezentant sau salariat al angajatorului, de a prezenta organelor de control (din cadrul Inspecției muncii) documentele solicitate, împiedicând astfel efectuarea verificărilor. Dar, este necesar să se rețină condițiile ce trebuie îndeplinite pentru ca fapta respectivă să

constituie infracțiune: să fie făcută o a doua solicitare, iar de la acea dată să treacă un termen de cel puțin 15 zile. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

Este un text legal lipsit de unitate logică în care sunt incluse fapte fără coerență între ele. Sunt de semnalat câteva aspecte: infracțiunile reglementate la alin. (1) și (2) implică săvârșirea de fapte repetate (respectiv, cel puțin două); alin. (2) și (3) se referă, ambele, la obstrucționarea organelor de control (de regulă, a inspectorilor de muncă); sunt situații în care fapta poate fi săvârșită nu numai de angajator ca atare (prin conducerea sa), ci și de un alt salariat – prepus al său; alin. (1) vizează doar stabilirea unui salariu sub nivelul legal, iar nu și neplata repetată a acestui salariu minim brut; în toate cazurile, nu este necesară plângerea prealabilă.

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol sancționează cu închisoarea sau cu amendă faptele angajatorului prin care încalcă o serie de valori sociale privind garantarea unui nivel minim al salariului convenit salariaților, efectuarea controalelor de către inspectorii de muncă și încadrarea în muncă a salariaților cu forme legale.

a) stabilirea salariilor în mod repetat sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată

Pentru ca fapta să constituie infracțiune, este necesar ca angajatorul să fi stabilit în mod repetat un salariu sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, așa cum este stabilit prin lege⁸⁵⁸.

Nu prezintă relevanță dacă angajatorul a stabilit de mai multe ori salariul sub nivelul salariului legal pentru un anumit salariat sau pentru mai mulți salariați ai acestuia, ci dacă, în mod repetat, persoanei sau persoanelor care au fost încadrate în muncă ori deja încadrate li s-a stabilit, prin contractul individual de muncă sau prin acte adiționale la acesta, un salariu inferior celui stabilit prin lege. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 265

~~(1) Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la un an la 3 ani.~~

~~(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 264 alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.~~

~~(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 264 alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.~~

~~(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:~~

~~a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;~~

~~b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;~~

~~c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;~~

~~d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de~~

~~desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.~~

~~☐(5)În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:~~

~~a)orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;~~

~~b)cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;~~

~~c)cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.~~

~~(6)În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).~~

~~☐Art. 265~~

~~(1)Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.~~

~~(2)Cu pedeapsa prevăzută la art. 264 alin. (4) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.~~

~~(2)Primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau~~

~~cu~~

~~amendă.~~

~~ (la data 07-aug-2017 Art. 265, alin. (2) din titlul XI, capitolul V modificat de Art. I, punctul 11. din Ordonanta urgenta 53/2017)~~

~~(3)Dacă munca prestată de persoanele prevăzute la alin. (2) sau la art. 264 alin. (4) este de natură să le pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.~~

~~☐(4)În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele pedepse complementare:~~

~~a)pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare ori subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;~~

~~b)interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;~~

~~c)recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor ori subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de~~

autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

☐(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).

 (la data 01-feb-2014 Art. 265 din titlul XI, capitolul V modificat de Art. 127, punctul 3. din titlul II din **Legea 187/2012**)

1.

Atunci când legiuitorul pune în discuție nerespectarea condițiilor legale de vârstă, se are în vedere angajarea în muncă a unui tânăr fără capacitate de muncă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 408)

2.

Obligarea la muncă a unui tânăr în condiții deosebite sau la munca de noapte sau la un program de lucru mai mare de 6 ore ar putea reprezenta infracțiune. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 408)

3.

Conform acestui articol constituie infracțiune și încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor, precum și primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol incriminează faptele angajatorilor care, prin condițiile de muncă create, ar pune în pericol sănătatea, securitatea și moralitatea minorilor sau a altor persoane.

a) *nerespectarea prevederilor legale privind regimul de muncă al minorilor*

Aceste dispoziții se aplică tuturor categoriilor de angajatori, organizațiilor neguvernamentale, persoanelor fizice autorizate și asociațiilor familiale, precum și persoanelor fizice care utilizează munca minorilor și au drept scop asigurarea protecției tinerilor împotriva exploatarei economice, oricărei munci susceptibile să dăuneze securității, sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihologice, morale ori sociale sau să pericliteze

educația acestora.

Prin H.G. nr. 867/2009 privind interzicerea muncii periculoase pentru copii⁴³⁵, se stabilește că este copil orice persoană în vârstă de până la 18 ani. Pentru a se determina natura periculoasă a muncilor prestate de copii, se are în vedere lista cu tipurile de munci periculoase pentru copii sau activitățile și procedeele care pot antrena riscuri specifice pentru securitatea, sănătatea și dezvoltarea tinerilor, precum și dacă prin frecvența, durata și/sau intensitatea muncii prestate se împiedică frecventarea învățământului obligatoriu, participarea la programe de orientare sau de formare profesională aprobate de autoritatea competentă ori capacitatea copilului de a beneficia de instruire.... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 265 incriminează două mari categorii de infracțiuni.

Prima se referă la ocrotirea minorilor. Ea reprezintă o consecință a măsurilor prevăzute de lege pentru ocrotirea minorilor, care nu pot fi încadrați în muncă decât după dobândirea capacității juridice (restrânse sau depline, după caz), precum și pentru protecția tinerilor salariați, în vârstă de până la 18 ani⁵⁷⁷.

Din punct de vedere subiectiv, infracțiunea poate fi săvârșită numai cu intenție (directă sau indirectă), deoarece atât „încadrarea” în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale referitoare la regimul de muncă al acestora, cât și „folosirea” lor pentru prestarea activității cu încălcarea acelorasi prevederi legale sunt acțiuni ce presupun numai intenția.

Consumarea infracțiunii se produce în raport de modalitatea în care fapta este săvârșită: fie la momentul încheierii contractului de muncă cu minorul, cu nerespectarea prevederilor legale, fie la cel al folosirii minorului la activități care îi sunt interzise⁵⁷⁸.... [citeste mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Alin. (1) incriminează încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor, aplicându-se tuturor categoriilor de angajatori. Fapta se referă, alternativ, fie la încadrarea în muncă fără a se respecta condițiile de vârstă reglementate de Cod, fie la încălcarea regimului de muncă al tinerilor (în sensul de a le fi afectată dezvoltarea fizică, profesională, sănătatea și securitatea în muncă ș.a.). Poate fi – și în acest caz – vorba despre însuși angajatorul în cauză (prin organul de conducere) sau de un alt salariat – prepus al său. În toate cazurile fapta trebuie să se fi săvârșit cu intenție directă sau indirectă, după caz.

2.

Alin. (2) vizează primirea la muncă a unei persoane care: încalcă prevederile referitoare la șederea legală în România; este, concomitent, victimă a traficului de persoane – situație care trebuie să fi fost cunoscută de către angajator. Numai întrunirea acestei a doua condiții conferă faptei caracter penal. Există și o situație specială prevăzută la alin. (3): dacă prin munca prestată de cei la care se referă alin. (2), se pune în pericol viața, integritatea sau sănătatea celui care prestează munca, pedeapsa este numai închisoarea, iar nu și amenda. Menționăm că referirea la art. 264 alin. (4)-(6), este lipsită de suport întrucât acest text a fost abrogat.... [citeste mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest articol incriminează faptele angajatorilor care, prin condițiile de muncă create, ar pune în pericol sănătatea, securitatea și moralitatea minorilor sau a altor persoane.

a) nerespectarea prevederilor legale privind regimul de muncă al minorilor

Aceste dispoziții se aplică tuturor categoriilor de angajatori, organizațiilor neguvernamentale, persoanelor fizice autorizate și asociațiilor familiale, precum și persoanelor fizice care utilizează munca minorilor și au drept scop asigurarea protecției tinerilor împotriva exploatării economice, oricărei munci susceptibile să dăuneze securității, sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihologice, morale ori sociale sau să periclitaze educația acestora.

Prin H.G. nr. 867/2009 privind interzicerea muncii periculoase pentru copii⁸⁵⁹, se stabilește că este copil orice persoană în vârstă de până la 18 ani. Pentru a se determina natura periculoasă a muncilor prestate de copii, se are în vedere lista cu tipurile de munci periculoase pentru copii sau activitățile și procedeele care pot antrena riscuri specifice pentru securitatea, sănătatea și dezvoltarea tinerilor, precum și dacă prin frecvența, durata și/sau intensitatea muncii prestate se împiedică frecventarea învățământului obligatoriu, participarea la programe de orientare sau de formare profesională aprobate de autoritatea competentă ori capacitatea copilului de a beneficia de instruire.... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐TITLUL XII: Jurisdicția muncii

■CAPITOLUL I: Dispoziții generale

■Art. 266

►(la data 18-iun-2014 Art. 266 din titlul XII, capitolul I a se vedea recurs in interesul legii **Decizia 3/2014**)

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

Recurs în interesul legii – admis

1.

Prin dec. nr. 3/2014, M. Of. nr. 445 din 18 iunie 2014, ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursurile în interesul legii formulate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de Colegiul de conducere al Curții de Apel Bacău și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 85/2006 privind stabilirea modalităților de evaluare a pagubelor produse vegetației forestiere din păduri și din afara acestora, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 84/2007, coroborate cu dispozițiile art. 254 și art. 266 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin raportare la prevederile art. 58 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 427/2001, cu modificările ulterioare, acțiunile în răspundere patrimonială formulate împotriva personalului silvic cu atribuții de pază a pădurilor pentru pagubele produse pe suprafețele de pădure pe care le are în pază, în condițiile art. 1 lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 85/2006, sunt de competența materială a instanțelor de conflicte de muncă. ... [citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Jurisdicția reprezintă competența unui judecător sau a unei instanțe judecătorești de a judeca și de a decide în privința unui litigiu.

În domeniul relațiilor de muncă, jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor individuale și colective de muncă care apar cu ocazia încheierii, executării, modificării, suspendării și încetării contractelor individuale⁴³⁶ sau colective de muncă.

Din analiza acestui articol rezultă că jurisdicția muncii privește doar două categorii de litigii: cele referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau colective de muncă, precum și cele ce privesc raporturile dintre partenerii sociali deduse din reglementările privind dialogul social.

Potrivit art. 1 lit. n) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, *lato sensu*, conflictul de muncă este conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. În cadrul aceleiași dispoziții legale se realizează clasificarea conflictelor de muncă în: ... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul precizează obiectul jurisdicției muncii, adică al activității de judecată realizată de instanțele judecătorești în soluționarea conflictelor de muncă⁵⁸⁰.

Trei categorii de conflicte de muncă sunt avute în vedere:

- cele privind contractele individuale de muncă;
- cele privind contractele colective de muncă;
- cele privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, adică dintre organizațiile sindicale și cele patronale.

Intră în categoria conflictelor individuale de muncă, de pildă și cele determinate de existența unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii⁵⁸¹, precum și cauzele reprezentând contestarea actelor „care au stat la baza redistribuirii într-o altă funcție, ca urmare a desființării postului deținut, în baza contractului individual de muncă, chiar dacă s-a cerut și anularea hotărârii adunării generale a acționarilor” (la care s-a renunțat pe parcurs) acesta fiind „subsumată cererii principale⁵⁸²”. ... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Art. 266 C. mun. este necesar să fie corelat cu art. 1 lit. p) din Legea nr. 62/2011, în care este definit conflictul individual de muncă (a se vedea Comentariul acestui text).

Realizarea jurisdicției muncii presupune un cadru organizatoric specific. Din această perspectivă, se impune corelarea dispozițiilor procedurale specifice, având caracter de normă specială [art. 266-275 C. mun. și, respectiv, art. 1 lit. n), o), p), art. 198-201 și art. 208-216 din Legea dialogului social] cu cele cuprinse în:

- Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară (republicată în M. Of. nr. 827 din 13 septembrie 2005) care cuprinde normele referitoare la organizarea în cadrul curților de apel și a tribunalelor a secțiilor/completelor specializate să soluționeze conflictele de muncă și la asistenții judiciari;

- Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator (publicată în M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006); [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Jurisdicția reprezintă competența unui judecător sau a unei instanțe judecătorești de a judeca și de a decide în privința unui litigiu.

În domeniul relațiilor de muncă, jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor individuale și colective de muncă care apar cu ocazia încheierii, executării, modificării, suspendării și încetării contractelor individuale⁸⁶⁰ sau colective de muncă.

Din analiza acestui articol rezultă că jurisdicția muncii privește doar două categorii de litigii: cele referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau colective de muncă, precum și cele ce privesc raporturile dintre partenerii sociali deduse din reglementările privind dialogul social.

Potrivit art. 1 lit. n) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, *lato sensu*, conflictul de muncă este conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. În cadrul aceleiași dispoziții legale se realizează clasificarea conflictelor de muncă în: [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 267

Pot fi părți în conflictele de muncă:

a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;

b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;

c) sindicatele și patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Recurs în interesul legii – admis

1.

A se vedea decizia nr. 1/2013 reprodusă în extras la art. 269.

2.

În litigiile dintre personalul medical și unitățile sanitare având ca obiect plata unor sume de bani reprezentând drepturi salariale, casele de asigurări sociale de sănătate nu au calitate procesuală pasivă.

(ÎCCJ – Secțiunile Unite, dec. nr. 41/2008, M. Of. nr. 313/2009)

Curtea Constituțională

3.

Art. 286, art. 287 și art. 288 din Codul muncii [devenite art. 271, art. 272 respectiv art. 273 după republicare] sunt norme care stabilesc o procedură specială, derogatorie, privind termenele de judecată și modalitatea administrării probelor în cazul judecării cererilor referitoare la conflictele de muncă. Modalitatea în care au fost reglementate aceste dispoziții este o opțiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple și urgente, adaptată raporturilor de muncă și exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziții se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât și angajaților, fără a fi favorizată o categorie sau alta. (Dec. nr. 82/2008, M. Of. nr. 161/2008, www.costelgilca.ro; Dec. nr. 70/2010, M. Of. nr. 430/2010) [... citește mai departe \(1-18\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol, aflat în cuprinsul Titlului „*Jurisdictia muncii*”, are în vedere calitatea procesuală (activă și pasivă) a persoanelor care se pot adresa instanțelor judecătorești pentru „*protecția dreptului subiectiv pretins de către una dintre părți sau a unei alte situații juridice, precum și pentru asigurarea apărării părților în proces.*”⁴⁴⁰.

Calitatea procesuală activă sau pasivă în litigiile de muncă presupune existența unei identități dintre părți și subiectele raportului juridic care a generat conflictul de muncă, așa cum acesta este dedus judecății. Pornind de la raporturile juridice care își au izvorul în contractele individuale sau colective de muncă, în regulamentele și procedurile interne, precum și în legislația din domeniul muncii, pot fi părți în judecarea conflictelor de muncă:

a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Din dispozițiile citate, precum și din cele ale Legii dialogului social nr. 62/2011 [art. 1 lit. q)], rezultă că principalele părți în conflictele individuale de muncă sunt:

a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul Codului muncii, al altor legi sau al contractelor (acordurilor) colective de muncă;

b) angajatorii – persoane fizice și/sau persoane juridice –, agenții de muncă temporară, utilizatorii, autoritățile/instituțiile publice, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile legii.

Lucrătorii (salariații și funcționarii publici) luați individual au calitatea procesuală activă în ceea ce privește conflictele de drepturi individuale în care sunt implicați. Prin urmare, „salariatul, singur, nu are calitatea procesuală activă în acțiunea având ca obiect constatarea nulității clauzelor acordului colectiv de muncă”⁵⁸⁹.

De precizat este că și foștii lucrători au calitatea de parte în conflictele individuale de muncă în situația în care sunt deduse judecății drepturi izvorâte din raporturi de muncă (serviciu) existente anterior. Și persoana care a prestat muncă fără să se încheie contract individual de muncă în formă scrisă „are deschisă calea acțiunii în constatarea raporturilor de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport a încetat anterior sesizării instanței”⁵⁹⁰... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Chiar dacă ipoteza textului se referă la părțile în „conflictele de muncă”, fără să distingă, se înțelege că este vorba despre persoanele care au calitate procesuală – activă sau, după caz, pasivă – în cadrul soluționării conflictelor individuale de muncă.

Lit. d) face referire la alte persoane – decât salariații, angajatorii, sindicatele și patronatele – care pot avea calitatea de parte în soluționarea unui conflict individual de drepturi, în temeiul normelor cuprinse în reglementări speciale ale raporturilor juridice de muncă ori în Codul de procedură civilă. Spre exemplu, moștenitorii salariatului pot fi parte în cadrul unui conflict individual de muncă, atunci când angajatorul își valorifică o creanță potrivit dispozițiilor legale privind răspunderea patrimonială sau în cazul obligației de restituire (ce revenea salariatului); inspectoratul teritorial de muncă poate sesiza instanța competentă, în temeiul art. 23 alin. (2) C. mun. (a se vedea Comentariul la acest text), pentru a fi diminuate efectele clauzei de neconcurență... [citește mai departe \(1-3\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol, aflat în cuprinsul Titlului „*Jurisdictia muncii*”, are în vedere calitatea procesuală (activă și pasivă) a persoanelor care se pot adresa instanțelor judecătorești pentru „*protecția dreptului subiectiv pretins de către una dintre părți sau a unei alte situații juridice, precum și pentru asigurarea apărării părților în proces.*”⁴⁶⁴.

Calitatea procesuală activă sau pasivă în litigiile de muncă presupune existența unei identități dintre părți și subiectele raportului juridic care a generat conflictul de muncă, așa cum acesta este dedus judecății. Pornind de la raporturile juridice care își au izvorul în contractele individuale sau colective de muncă, în regulamentele și procedurile interne, precum și în legislația din domeniul muncii, pot fi părți în judecarea conflictelor de muncă:

a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ **Art. 268**

■ **(1)** Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

~~a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;~~

a) în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani;

► (la data 13-nov-2021 Art. 268, alin. (1), litera A. din titlul XII, capitolul I modificat de Art. II din **Legea 269/2021**)

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

■ **c)** în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

***) În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 268 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la art. 8 și 12 din Decretul nr. 167/1958 privitor la prescripția extinctivă, republicat, actul de control efectuat de Curtea de Conturi sau de un alt organ cu atribuții de control, prin care s-a stabilit în sarcina angajatorului obligația de a acționa pentru recuperarea unui prejudiciu produs de un salariat ori rezultat în urma plății către acesta a unei sume de bani necuvenite, nu marchează începutul termenului de prescripție extinctivă a acțiunii pentru angajarea răspunderii patrimoniale salariatului.**

► (la data 24-oct-2019 Art. 268, alin. (1), litera C. din titlul XII, capitolul I a se vedea referințe de aplicare din **Decizia 19/2019**)

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

► (la data 09-dec-2016 Art. 268, alin. (1), litera D. din titlul XII, capitolul I a se vedea referințe de aplicare din **Decizia 17/2016**)

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

► (la data 28-oct-2016 Art. 268, alin. (2) din titlul XII, capitolul I a se vedea referințe de aplicare din **Decizia 13/2016**)

Curtea Constituțională

1.

Curtea reține că reglementarea supusă controlului de constituționalitate, prin care se instituie un termen de prescripție de 3 ani în materia conflictelor de muncă având ca obiect plata drepturilor salariale neacordate, are ca justificare asigurarea securității și stabilității raporturilor juridice și necesitatea soluționării într-un termen rezonabil a conflictului de muncă izvorât din neplata acestor drepturi, în interesul legitim al fiecăreia dintre părțile litigante. Prin prescripție se stinge doar dreptul la acțiune în sens material, deci posibilitatea titularului dreptului de creanță de a obține, pe calea silită, îndeplinirea obligației subiectului pasiv. Așadar, prescripția nu stinge dreptul subiectiv în substanța lui, drept care continuă să subziste, și nici obligația corelativă, care va putea fi executată de bunăvoie. De asemenea, în această materie sunt aplicabile dispozițiile Codului civil referitoare la suspendarea sau întreruperea curgerii termenului de prescripție. În

consecință, critica de neconstituționalitate raportată la art. 44 alin. (1) - (3) din Constituție este neîntemeiată. (Dec. nr. 210/2015, M. Of. nr. 345 din 20 mai 2015, parag. 14)... [citește mai departe \(1-32\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Dispozițiile acestui articol urmează a fi interpretate și corelate cu prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, avându-se în vedere noua viziune a legiuitorului privind termenele de prescripție în litigiile de muncă. Articolul 211 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește o serie de termene de prescripție în funcție de cererile prin care se contestă/solicită:

„a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;
b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;
c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.”... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Într-o reglementare paralelă, care ar fi putut să fie evitată, complementară textului comentat, se dispune: „Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate după cum urmează:

a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;
b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;
c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.” (art. 211 din Legea dialogului social nr. 62/2011, adoptată ulterior modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011).

Se observă că acest text (în special lit. a și b) reia dispozițiile art. 268 C. m. Unele diferențe se constată în ceea ce privește prevederile de la lit. a). Într-adevăr aceasta se referă și la angajamentul de plată nereglementat de Codul muncii. În plus, statornește un termen majorat (45 de zile calendaristice) în care poate fi introdusă contestația, față de cel stabilit de Codul muncii (30 de zile calendaristice)... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Art. 268 C. mun. trebuie corelat cu art. 211 din Legea nr. 62/2011, dat fiind faptul că acest din urmă act normativ nu cuprinde o normă de abrogare expresă directă a dispozițiilor din art. 268 din Cod. Rezultă din această corelare că sunt aplicabile:

- termenele și ipotezele prevăzute în Codul muncii care nu au suferit modificări prin intrarea în vigoare a dispozițiilor din Legea dialogului social [cum sunt cele prevăzute de art. 268 alin. (1) lit. c) – în privința drepturilor salariale, lit. d) – cu referire la contractul colectiv de muncă, lit. e)];
- termenele și situațiile reglementate prin Legea nr. 62/2011, precum și cele preluate cu modificări din Codul muncii, care se vor aplica cu întâietate, fiind norme adoptate ulterior.

2.

Din corelarea art. 268 alin. (1) lit. a) C. mun. cu art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011, rezultă că împotriva măsurilor unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, cererile pot fi formulate în termen de 45 de zile de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă (de regulă, prin comunicarea actului către destinatar), cu excepția cererilor pentru plata unor despăgubiri întemeiate pe răspunderea patrimonială și a celor bazate pe obligația de restituire... [citește mai departe \(1-8\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Dispozițiile acestui articol urmează a fi interpretate și corelate cu prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, avându-se în vedere noua viziune a legiuitorului privind termenele de prescripție în litigiile de muncă. Articolul 211 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește o serie de termene de prescripție în funcție de cererile prin care se contestă/solicită:

„a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile

calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;

b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;

c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.”... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ **CAPITOLUL II: Competența materială și teritorială**

■ **Art. 269**

~~(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.~~

(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii.

► (la data 15-feb-2013 Art. 269, alin. (1) din titlul XII, capitolul II modificat de Art. XX din capitolul II, secțiunea 3 din [Legea 2/2013](#))

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

► (la data 01-mar-2013 Art. 269, alin. (2) din titlul XII, capitolul II a se vedea recurs în interesul legii [Decizia 1/2013](#))

(3) Dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă pentru coparticiparea procesuală activă, cererea poate fi formulată la instanța competentă pentru oricare dintre reclamanți.

► (la data 15-feb-2013 Art. 269, alin. (2) din titlul XII, capitolul II completat de Art. 46 din titlul IV din [Legea 76/2012](#))

Recurs în interesul legii – admis

1.

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art.28 alin.(2) din Legea sindicatelor nr.54/2003 (în prezent abrogată prin Legea dialogului social nr.62/2011) stabilește că organizațiile sindicale au calitate procesuală activă în acțiunile promovate în numele membrilor de sindicat.

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art.269 alin.(2) (fost art.284 alin.2) din Codul muncii, republicat, instanța competentă teritorial în soluționarea conflictelor de muncă în cazul acestor acțiuni este cea de la sediul sindicatului reclamant. (*ÎCCJ – Completul competent să judece recursurile în interesul, dec. nr. 1/2013, M. Of. nr. 118 din 1 martie 2013*)

Curtea Constituțională

2.

Art. 284 și art. 287 din Codul muncii [devenit art. 269 respectiv art. 272 după republicare] reprezintă norme de procedură care, potrivit art. 126 alin. (2) din Constituție, se stabilesc prin lege. Reglementarea competenței materiale și teritoriale a instanțelor judecătorești în cazul conflictelor de muncă nu reprezintă o instituire a unor privilegii sau discriminări și nici nu aduce atingere dreptului la un proces echitabil. Salariatul și angajatorul sunt două părți ale conflictului de muncă, situate pe poziții opuse și cu interese contrare, situația lor diferită justificând, în anumite privințe, și tratamentul juridic diferențiat. Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe. (*Dec. nr. 494/2004, M. Of. nr. 59/2005*).... [citeste mai departe \(1-28\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Instanța competentă din punct de vedere material și teritorial să judece conflictele de muncă se stabilește prin coroborarea acestui articol cu dispozițiile Codului de procedură civilă și ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social.

Potrivit art. 96 din Codul de procedură civilă, tribunalele judecă în primă instanță „toate cererile care nu sunt date prin lege în competența altor instanțe.”

Articolul 208 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește competența materială („conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal”), iar art. 210 competența teritorială („cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul”)⁴⁴⁶.

Aceste norme au caracter special și derogatoriu de la dreptul comun, competența revenind exclusiv instanței în a cărei circumscripție își are domiciliul, reședința, sediul sau locul de muncă reclamantul. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Acest text este completat de Legea dialogului social nr. 62/2011, care dispune:

- „Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal” (art. 208);
- „Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.” (art. 210).

Așadar, dispozițiile legale citate reglementează competența generală, materială dar și teritorială a instanțelor judecătorești în ce privește soluționarea la fond a conflictelor (individuale) de muncă. Aceste dispoziții sunt conforme cu cele ale Codului de procedură civilă – Legea nr. 134/2010, aplicabil ca drept comun, potrivit căruia:

- „Tribunalul judecă în primă instanță, toate cererile care nu sunt date prin lege în competența altor instanțe” (art. 95 pct. 1);
- curțile de apel judecă în calitate de „instanțe de apel, apelurile declarate împotriva hotărârilor pronunțate de tribunale în primă instanță” (art. 96 pct. 2). [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Din corelarea art. 269 C. mun. cu art. 208 și 210 din Legea nr. 62/2011, rezultă că sunt aplicabile următoarele soluții în ceea ce privește determinarea în concret a instanței competente să soluționeze un conflict colectiv de muncă:

- a) Competența generală revine în toate cazurile instanțelor judecătorești.
- b) Competența materială de soluționare în primă instanță a unui conflict individual de muncă este stabilită în sarcina tribunalului.

Legea nr. 62/2011 stabilește că tribunalele sunt competente să soluționeze și cererile referitoare la:

- dobândirea personalității juridice a federațiilor, confederațiilor și uniunilor teritoriale sindicale sau patronale, precum și constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a acestora [art. 42, art. 43, art. 51 alin. (2), art. 55 alin. (4), art. 72 alin. (2)];
- încetarea grevei ilegale (art. 198-201).

Prin excepție, judecătoria, în procedură necontencioasă, este competentă numai în următoarele situații (fără a fi vorba însă de conflicte de muncă): [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Instanța competentă din punct de vedere material și teritorial să judece conflictele de muncă se stabilește prin coroborarea acestui articol cu dispozițiile Codului de procedură civilă și ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social.

Potrivit art. 96 din Codul de procedură civilă, tribunalele judecă în primă instanță „toate cererile care nu sunt date prin lege în competența altor instanțe.”

Articolul 208 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social stabilește competența materială („conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal”), iar art. 210 competența teritorială („cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul”)⁸⁷⁸.

Aceste norme au caracter special și derogatoriu de la dreptul comun, competența revenind exclusiv instanței în a cărei circumscripție își are domiciliul, reședința, sediul sau locul de muncă reclamantul. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **CAPITOLUL III: Reguli speciale de procedură**

☐ **Art. 270**

Cauzele prevăzute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.

CEDO

Obligația la plata taxei de timbru

1.

Principii generale

Curtea reiterează că articolul 6 § 1 garantează oricărei persoane dreptul la judecarea oricărei pretenții cu privire la drepturile și obligațiile sale cu caracter civil de către o instanță judecătorească sau tribunal. În acest fel, această prevedere cuprinde „dreptul la o instanță”, din care dreptul de acces, adică dreptul de a institui proceduri civile în fața instanțelor judecătorești, reprezintă doar un aspect; aceasta însă este un aspect care face posibilă beneficierea de celelalte garanții consfințite în paragraful 1 al articolului 6 al Convenției. Caracterul echitabil, public și prompt al procedurilor judiciare nu ar avea nicio valoare dacă asemenea proceduri nu ar fi mai întâi inițiate. În proceduri civile, o persoană poate cu greu să conceapă preeminența dreptului fără existența posibilității de acces la instanțele de judecată (a se vedea, printre altele, *Golder v. the United Kingdom*, hotărâre din 21 ianuarie 1975, Seria A nr. 18, p. 16-18, §§ 34 în fine și 35-36; *Z and Others v. the United Kingdom* [GC], nr. 29392/95, §§ 91-93, ECHR 2001-V; și *Kreuz v. Poland*, nr. 28249/95, § 52, ECHR 2001-VI). [... citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Scutirea de la plata taxelor judiciare de timbru asigură accesul liber, în special al salariaților, la soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă, precum și cele referitoare la plata de despăgubiri în temeiul răspunderii civile patrimoniale pentru faptele săvârșite în legătură cu munca.

De scutirea de la plata taxei de timbru pentru soluționarea conflictelor de muncă prevăzute la art. 266 din Codul muncii beneficiază atât angajatorii, salariații, organizațiile sindicale și patronale, cât și funcționarii publici⁴⁴⁸ în vederea soluționării conflictelor izvorâte din încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea raporturilor de serviciu.

Odată cu intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru, a fost abrogată Legea nr. 146/1997 privind taxele judiciare de timbru⁴⁴⁹, astfel că dispoziția privind scutirea de la plata timbrului judiciar a devenit caducă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul exprimă caracterul protectiv al normelor dreptului muncii, în special în ceea ce privește pe angajați – care, de regulă, au calitatea de reclamant în conflictele de muncă. Evident că scutirea operează și în cazul celorlalți participanți în procesele respective (de pildă, intervenienții etc.).

Potrivit art. 29 alin. (1) lit. l) din O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru⁶⁰⁶, sunt scutite de astfel de taxe „orice alte acțiuni, cereri sau acte de procedură pentru care se prevăd, prin legi speciale, scutiri de taxe judiciare de timbru”. Art. 29 alin. (4) din același act normativ dispune: „Acțiunile și cererile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici și ale funcționarilor publici cu statut special sunt asimilate, sub aspectul taxei judiciare de timbru, conflictelor de muncă.”

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasi jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Excepția de la plata taxei judiciare de timbru a cererilor având ca obiect soluționarea conflictelor individuale de muncă se aplică indiferent de titularul acțiunii și de natura cauzei. Nu intră însă în ipoteza textului și acele speze specifice parcurgerii procedurii jurisdicționale, cum ar fi plata onorariilor de expert judiciar, interpret, curator special. Acestea sunt datorate de către partea care solicită proba cu expertiză judiciară sau care beneficiază de serviciile interpretului ori ale curatorului special. Nu sunt scutite de la plata taxei judiciare de timbru nici cererile care, deși sunt în legătură cu soluționarea unui conflict individual de muncă, nu reprezintă ele însele un astfel de conflict (cum ar fi contestațiile la executare în cazul în care titlul executoriu îl constituie o hotărâre judecătorească pronunțată în soluționarea unui conflict individual de muncă).

Prin Decizia nr. 19/2013 pronunțată de către Înalta Curte de Casație și Justiție (publicată în M. Of. nr. 45 din 20 ianuarie 2014), a fost admis recursul în interesul legii și s-a hotărât că cererile prin care se solicită, pe cale separată, acordarea cheltuielilor de judecată sunt cereri principale supuse taxei judiciare de timbru, care se calculează la valoarea pretențiilor deduse judecării, chiar dacă cererile care au format obiectul litigiului din care aceste cheltuieli provin au fost scutite de la plata taxelor judiciare de timbru. Ca atare, chiar dacă se solicită, în cadrul unui proces separat, obligarea părții unui conflict individual de muncă la plata cheltuielilor de judecată, nu va opera excepția prevăzută de art. 270 C. mun. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Scutirea de la plata taxelor judiciare de timbru asigură accesul liber, în special al salariaților, la soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor

individuale de muncă, precum și cele referitoare la plata de despăgubiri în temeiul răspunderii civile patrimoniale pentru faptele săvârșite în legătură cu munca.

De scutirea de la plata taxei de timbru pentru soluționarea conflictelor de muncă prevăzute la art. 266 din Codul muncii beneficiază atât angajatorii, salariații, organizațiile sindicale și patronale, cât și funcționarii publici⁸⁸³ în vederea soluționării conflictelor izvorâte din încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea raporturilor de serviciu.

Odată cu intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru, a fost abrogată Legea nr. 146/1997 privind taxele judiciare de timbru⁸⁸⁴, astfel că dispoziția privind scutirea de la plata timbrului judiciar a devenit caducă. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

■ Art. 271

(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.

(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

CEDO

Durata procesului

1.

Reclamantul a pretins că procedurile în cauza sa, care au durat nouă ani, în ciuda unor prevederi legale clare care dădeau prioritate unor asemenea cauze, au fost excesiv de îndelungate. El a subliniat faptul că niciuna din întârzierile în proceduri nu îi erau imputabile și că autoritățile au permis întreruperi îndelungate și nenecesare.

Curtea reiterează că rezonabilitatea duratei procedurilor trebuie evaluată în lumina circumstanțelor cauzei, ținând cont de următoarele criterii: complexitatea cauzei, comportamentul reclamantului și al autorităților relevante și importanța cauzei pentru reclamant (a se vedea, printre multe altele, *Frydlander v. France* [GC], nr. 30979/96, § 43, ECHR 2000-VII).

Deși dreptul de acces la o instanță nu poate obliga statul să execute toate hotărârile judecătorești, indiferent de circumstanțele cauzei (a se vedea *Fociac v. Romania*, nr. 2577/02, § 68, 3 februarie 2005), inacțiunea autorităților responsabile în procesul de executare angajează responsabilitatea statului (a se vedea *Scollo v. Italy*, hotărâre din 28 septembrie 1995, Seria A nr. 315 C, § 44, și *Istrate v. Moldova*, nr. 53773/00, § 43, 13 iunie 2006). [... citește mai departe \(1-11\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Principiul celerității soluționării conflictelor de muncă este legiferat și de art. 212 și 213 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, care stabilesc că termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile, iar părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cu cel puțin 5 zile înaintea judecării cauzei.

În interpretarea unitară a dispozițiilor din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și Legea nr. 62/2011 a dialogului social, teoretic, se vor avea în vedere dispozițiile mai favorabile respectării principiului celerității judecării litigiilor de muncă, respectiv termenul de judecată de 10 zile și termenul de 24 de ore pentru îndeplinirea procedurii de citare.

În practică, aceste termene sunt aproape imposibil de respectat, având în vedere atât activitățile și modul de funcționare al instanțelor de judecată, cât și dificultățile pe care le-ar întâmpina părțile în pregătirea și depunerea actelor de procedură și/sau administrarea probelor.

Cuprinderea principiului celerității atât în Codul muncii, cât și în Legea dialogului social conferă un temei legal pentru promovarea contestației privind tergiversarea procesului reglementată de dispozițiile art. 522⁴⁵⁰ și următoarele din Codul de procedură civilă. Contestația se formulează în scris și se depune la instanța învestită cu soluționarea litigiului în legătură cu care se invocă tergiversarea sau poate fi formulată verbal, în ședința de judecată, caz în care va fi consemnată în încheierea de ședință. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul este diferit de cel al art. 212 și 213 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

Deși ambele reglementări conțin dispoziția (imperativă) a soluționării conflictelor de muncă în regim de urgență (cu celeritate), există deosebiri în privința termenelor de judecată și a celui de înmănare a citației. Într-adevăr, pe când art. 271 alin. (2) C. m. prevede că „termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile”, art. 212 alin. (2) din Legea dialogului social dispune că aceste termene „nu pot fi mai mari de 10 zile”. Totodată, în timp ce conform art. 271 alin. (3) C. m., „procedura de citare a părților se consideră legal

îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată”, art. 213 din Legea dialogului social prevede că „părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cel puțin cu 5 zile înaintea judecării.”

Desigur că, în condițiile contrarietății de texte, vor fi aplicabile dispozițiile Legii dialogului social, din cel puțin două motive: [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Sunt necesare două precizări:

- din corelarea art. 271 alin. (2) C. mun. cu art. 212 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, rezultă că intervalul maxim între două termene de judecată este, în prezent, de 10 zile (așa cum prevede Legea dialogului social), iar nu de 15 zile (cum stabilea Codul muncii);

- art. 213 din Legea nr. 62/2011, în concurs cu alin. (3) al art. 271 din Cod, conduce la necesitatea efectuării procedurii de citare cu cel puțin 5 zile înaintea termenului de judecată.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Principiul celerității soluționării conflictelor de muncă este legiferat și de art. 212 și 213 din Legea dialogului social, care stabilesc că termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile, iar părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cu cel puțin 5 zile înaintea judecării cauzei.

În interpretarea unitară a dispozițiilor din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și Legea nr. 62/2011 a dialogului social, teoretic, se vor avea în vedere dispozițiile mai favorabile respectării principiului celerității judecării litigiilor de muncă, respectiv termenul de judecată de 10 zile și termenul de 24 de ore pentru îndeplinirea procedurii de citare.

În practică, aceste termene sunt aproape imposibil de respectat, având în vedere atât activitățile și modul de funcționare al instanțelor de judecată, cât și dificultățile pe care le-ar întâmpina părțile în pregătirea și depunerea actelor de procedură și/sau administrarea probelor.

Cuprinderea principiului celerității atât în Codul muncii, cât și în Legea dialogului social conferă un temei legal pentru promovarea contestației privind tergiversarea procesului reglementată de dispozițiile art. 522⁸⁸⁵ și următoarele din Codul de procedură civilă. Contestația se formulează în scris și se depune la instanța investită cu soluționarea litigiului în legătură cu care se invocă tergiversarea sau poate fi formulată verbal, în ședința de judecată, caz în care va fi consemnată în încheierea de ședință. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 272

Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Curtea Constituțională

1.

Dispozițiile art. 287 din Cod [devenit art. 272 după republicare] reprezintă norme de procedură care, potrivit art. 126 alin. (2) din Constituție, se stabilesc prin lege. Salariatul și angajatorul sunt două părți ale conflictului de muncă, situate pe poziții opuse și cu interese contrare, situația lor diferită justificând, în anumite privințe, și tratamentul juridic diferențiat. Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe”. (Dec. nr. 494/2004, M. Of. nr. 59/2005; Dec. nr. 82/2008, M. Of. nr. 161/2008)

2.

Art. 284 și art. 287 din Codul muncii [devenite art. 269 respectiv 272 după republicare] reprezintă norme de procedură care, potrivit art. 126 alin. (2) din Constituție, se stabilesc prin lege. Reglementarea competenței materiale și teritoriale a instanțelor judecătorești în cazul conflictelor de muncă nu reprezintă o instituire a unor privilegii sau discriminări și nici nu aduce atingere dreptului la un proces echitabil. Salariatul și angajatorul sunt două părți ale conflictului de muncă, situate pe poziții opuse și cu interese contrare, situația lor diferită justificând, în anumite privințe, și tratamentul juridic diferențiat. Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe. (Dec. nr. 494/2004, M. Of. nr. 59/2005) [... citește mai departe \(1-14\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pornind de la subordonarea salariaților față de angajator în relațiile de muncă, precum și de la dreptul angajatorului de a-și organiza activitatea, prin emiterea documentațiilor necesare desfășurării raporturilor de muncă (norme de muncă, dispoziții privind activitatea salariaților, proceduri interne de lucru, regulamentul intern, norme și reguli privind sănătatea și securitatea în muncă), practic, apare necesitatea ca angajatorul să fie obligat să facă proba în conflictele de muncă. Angajatorul este cel care emite, deține și arhivează toate documentele care stau la baza și probează încheierea, executarea, modificarea și încetarea raporturilor de muncă.

Această realitate faptică impune derogarea de la regula potrivit căreia *actori incumbit onus probandi* (reclamantul trebuie să-și probeze susținerea), în sensul că în conflictele de muncă dintre salariați și angajatori sarcina probei revine angajatorului, indiferent dacă acesta are calitatea de reclamant sau de pârât. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul a fost declarat constituțional de Curtea Constituțională (deciziile nr. 449/2004, nr. 409/2006, 454/2006, 718/2006, 82/2008, 1015/2009 etc.). În esență, s-a reținut că legiuitorul este în drept să reglementeze aspectele de procedură, iar diferențierea de regim juridic între angajator și angajat se justifică pentru protecția acestuia din urmă.

În același sens, s-a reținut (dec. nr. 433/2011) că „această modalitate de reglementare reprezintă o opțiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple și urgente, adaptată raporturilor de muncă și exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziții se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât și angajaților, fără a fi favorizată o categorie sau alta. Astfel, salariații și angajatorul sunt două părți ale conflictului de muncă, situate pe poziții opuse și cu interese contrare, situația lor diferită justificând, în anumite privințe, și tratamentul juridic diferențiat. Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe⁶⁰⁷”. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Obligația angajatorului – indiferent de calitatea sa procesuală – de a depune dovezile în apărarea sa „până la prima zi de înfățișare” îi incumbă acestuia la debutul procedurii, în prima fază a procesului. Dată fiind opțiunea din Legea nr. 134/2010 – Codul de procedură civilă, de a se renunța la instituția primei zile de înfățișare, referirea la acest moment semnifică în prezent, actualizat, primul termen de judecată stabilit de către instanță. Ulterior acestui moment, solicitarea și administrarea probelor poate căpăta valențe complexe, care să implice activitatea procesuală a ambelor părți.

Există și împrejurări în care textul nu este aplicabil; spre exemplu, în cazul cererii unui angajat prin care se solicită obligarea unității la repararea materială a unui prejudiciu moral suferit din culpa acesteia în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul [art. 253 alin. (1) C. mun.]. Acceptarea aplicabilității regulii statuate de art. 272 din Cod într-o astfel de împrejurare ar conduce la obligarea angajatorului de a face proba unor fapte negative, ceea ce este inadmisibil. [... citește mai departe \(-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Pornind de la subordonarea salariaților față de angajator în relațiile de muncă, precum și de la dreptul angajatorului de a-și organiza activitatea, prin emiterea documentațiilor necesare desfășurării raporturilor de muncă (norme de muncă, dispoziții privind activitatea salariaților, proceduri interne de lucru, regulamentul intern, norme și reguli privind sănătatea și securitatea în muncă), practic, apare necesitatea ca angajatorul să fie obligat să facă proba în conflictele de muncă. Angajatorul este cel care emite, deține și arhivează toate documentele care stau la baza și probează încheierea, executarea, modificarea și încetarea raporturilor de muncă.

Această realitate faptică impune derogarea de la regula potrivit căreia *actori incumbit onus probandi* (reclamantul trebuie să-și probeze susținerea), în sensul că în conflictele de muncă dintre salariați și angajatori sarcina probei revine angajatorului, indiferent dacă acesta are calitatea de reclamant sau de pârât. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

Curtea Constituțională

1.

Art. 286-288 din Codul muncii [devenite art. 271-273 după republicare] sunt norme care stabilesc o procedură specială, derogatorie, privind termenele de judecată și modalitatea administrării probelor în cazul judecării cererilor referitoare la conflictele de muncă. Modalitatea în care au fost reglementate aceste dispoziții este o opțiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple și urgente, adaptată raporturilor de muncă și exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziții se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât și angajaților, fără a fi favorizată o categorie sau alta. (Dec. nr. 82/2008, M. Of. nr. 161/2008; Dec. nr. 1.015/2009, M. Of. nr. 547/2009)

2.

Art. 288 teza a doua din Codul muncii [devenit art. 288 după republicare], a reținut că aceste dispoziții legale „sunt menite să asigure soluționarea cu celeritate a conflictelor de muncă, în primul rând, în interesul salariatului, al apărării raporturilor de muncă și al exercitării dreptului la muncă”. (Dec. nr. 350/2005, M. Of. nr. 779/2005) [... citește mai departe \(1-12\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Administrarea probelor este o etapă procesuală necesară și esențială în cursul judecării procesului, care poate fi influențată, în mare măsură, de comportamentul și atitudinea părților.

Soluționarea cu celeritate a conflictelor de muncă nu se realizează doar prin acordarea de către instanțele judecătorești a unor termene de judecată cât mai scurte, ci și prin sancționarea părții care, în mod nejustificat, întârzie administrarea probelor care i-au fost încuviințate (înscrieri, martori, depunerea sau prezentarea răspunsului la interogatoriu, punerea la dispoziția expertului a documentelor necesare efectuării raportului de expertiză).

Dispozițiile acestui articol sunt aplicabile atât angajatorului⁴⁵⁶, cât și salariatului, indiferent de calitatea procesuală a acestora, deoarece ambele părți au posibilitatea de a tergiversa judecarea litigiului prin nedepunerea probelor pe care le dețin.

În funcție de aprecierea instanței de judecată cu privire la tergiversarea administrării probelor, partea vinovată de acest lucru poate fi decăzută din dreptul de a mai depune și a se folosi de probe admise. Totuși, potrivit art. 263 din Codul de procedură civilă, „partea decăzută din dreptul de a administra o probă va putea totuși să se apere, discutând în fapt și în drept temeinicia susținerilor și a dovezilor părții potrivnice.” [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul dă satisfacție principiului celerității⁶⁰⁸ în activitatea de judecată și are menirea de a determina justițiabilii (în special angajatorii) să acționeze cu diligență și bună-credință, să nu tergiverseze soluționarea cauzei. Justificarea acestei situații este făcută de Curtea Constituțională: „Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe⁶⁰⁹”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut⁶¹⁰ că dispozițiile legale respective sunt menite să asigure soluționarea cu celeritate a conflictelor de muncă, în primul rând, în interesul salariatului, al apărării raporturilor de muncă și al exercitării dreptului la muncă. Angajatorul, în apărarea sa, trebuie să dovedească legalitatea și temeinicia măsurii de concediere, fiind obligat să prezinte probele în acest sens înainte de prima zi de înfățișare. Dacă angajatorul întârzie, în mod nejustificat, administrarea acestor probe, el poate fi decăzut chiar și din probele admise anterior. Decăderea din probă are drept consecință nedovedirea legalității ori a temeiniciei deciziei de concediere, aceasta putând fi anulată. Totuși, trebuie reținut că potrivit art. 263 C. pr. civ., „Partea decăzută din dreptul de a administra o probă va putea totuși să se apere, discutând în fapt și în drept temeinicia susținerilor și a dovezilor părții potrivnice.” [... citește mai departe \(-\)](#)

1

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Administrarea probelor este o etapă procesuală necesară și esențială în cursul judecării procesului, care poate fi influențată, în mare măsură, de comportamentul și atitudinea părților.

Soluționarea cu celeritate a conflictelor de muncă nu se realizează doar prin acordarea de către instanțele judecătorești a unor termene de judecată cât mai scurte, ci și prin sancționarea părții care, în mod nejustificat, întârzie administrarea probelor care i-au fost încuviințate (înscrieri, martori, depunerea sau

prezentarea răspunsului la interogatoriu, punerea la dispoziția expertului a documentelor necesare efectuării raportului de expertiză).

Dispozițiile acestui articol sunt aplicabile atât angajatorului⁸⁹², cât și salariatului, indiferent de calitatea procesuală a acestora, deoarece ambele părți au posibilitatea de a tergiversa judecarea litigiului prin nedepunerea probelor pe care le dețin.

În funcție de aprecierea instanței de judecată cu privire la tergiversarea administrării probelor, partea vinovată de acest lucru poate fi decăzută din dreptul de a mai depune și a se folosi de probe admise. Totuși, potrivit art. 263 din Codul de procedură civilă, *„partea decăzută din dreptul de a administra o probă va putea totuși să se apere, discutând în fapt și în drept temeinicia susținerilor și a dovezilor părții potrivnice.”*... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de munca. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **Art. 274**

Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.

CEDO

1.

Neexecutarea hotărârii judecătorești. Curtea reamintește că executarea unei hotărâri judecătorești, indiferent de la ce instanță ar emana ea, trebuie considerată ca făcând parte integrantă din „proces” în sensul art. 6 din Convenție (Hornsby împotriva Greciei, Hotărârea din 19 martie 1997, Culegere de hotărâri și decizii 1997-II, p. 510-511, § 40, și Immobiliare Saffi împotriva Italiei [MC], nr. 22.774/93, § 63, CEDO 1999-V).

Când autoritățile sunt obligate să acționeze în executarea unei hotărâri judecătorești și omit să o facă, această inerție atrage răspunderea statului sub aspectul art. 6 § 1 din Convenție (Scollo împotriva Italiei, Hotărârea din 28 septembrie 1995, Seria A nr. 315-C, p. 55, §44).

În speță, Curtea observă că prin hotărârea definitivă din data de 5 martie 2001, Judecătoria Bistrița a dispus ca prefectura să îl reintegreze pe reclamant într-un post de consilier-expert de gradul I A și să îi plătească anumite sume cu titlu de salarii... [citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat și adnotat, ediția a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Deși este o contradicție între dispozițiile acestui articol și ale art. 214 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social (*„hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului”*), trebuie avute în vedere și prevederile art. 448 alin. 1 din Codul de procedură civilă, care stabilește că hotărârile instanței de fond sunt executorii de drept când au ca obiect *„plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, precum și a sumelor cuvenite potrivit legii șomerilor”* (punctul 2), *„despăgubiri pentru accidente de muncă”* (punctul 3), *„precum și pensii acordate în cadrul asigurărilor sociale”* (punctul 4).

Odată cu pronunțarea sentinței de către instanța de fond, dispozițiile acestei hotărâri judecătorești pot fi puse în executare în ceea ce privește plata drepturilor salariale, despăgubirile cuvenite ca urmare a concedierii nelegale, reintegrarea salariatului pe postul ocupat anterior concedierii. Nu pot fi puse în executare dispozițiile instanței de fond care privesc cheltuielile de judecată sau plata despăgubirilor pentru prejudiciul moral suferit de către salariat, deoarece acestea nu își au izvorul în raporturile juridice de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Din păcate, textul, intră în coliziune atât cu dispozițiile Legii dialogului social nr. 62/2011 (republicată în luna august 2012), cât și cu cele ale noului Cod de procedură civilă.

Conform art. 214 din Legea nr. 62/2011 *„hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului”*. Așa cum a reținut Curtea Constituțională, în temeiul art. 476 alin. (1) C. pr. civ., acesta *„provoacă o nouă judecată asupra fondului, instanța de apel stabilind atât în fapt cât și în drept”*⁶¹¹.

Potrivit Codului de procedură civilă, *„hotărârea judecătorească ce soluționează, în tot sau în parte, fondul procesului sau statuează asupra unei excepții procesuale ori asupra oricărui alt incident are, de la pronunțare, autoritate de lucru judecat cu privire la chestiunea tranșată”* [art. 430 alin. (1)]. *„Când hotărârea este supusă apelului sau recursului, autoritatea de lucru judecat este provizorie”* [art. 430 alin. (4)].

Hotărârea judecătorească are putere executorie (art. 433) și are forța probantă a unui înscris autentic (art. 434). Ea este obligatorie și produce efecte numai între părți și succesorii acestora (art. 435)... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Din corelarea acestui text cu art. 214 din Legea dialogului social („Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului”), cu art. 433 C. pr. civ. („Hotărârea judecătorească are putere executorie, în condițiile prevăzute de lege”) și cu art. 448 alin. (1) pct. 10 C. pr. civ. („Hotărârile primei instanțe sunt executorii de drept când au ca obiect: (...) 10. În orice alte cazuri în care legea prevede că hotărârea este executorie”), rezultă că hotărârile pronunțate de către prima instanță în soluționarea unui conflict individual de muncă:

- nu sunt definitive (pot fi atacate cu apel);
- sunt executorii, indiferent de obiectul cererii.

Referirea din art. 448 alin. (1) pct. 2 C. pr. civ. la caracterul executoriu al hotărârilor primei instanțe care au ca obiect „plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă (...)” se explică prin existența unor litigii de altă natură (contencios administrativ), care pot avea acest obiect. Or, în cazul acestor litigii, regulile speciale de procedură (prevăzute de Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ) nu prevăd nimic în legătură cu caracterul executoriu al sentinței prin care cauza se soluționează în primă instanță. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Deși este o contradicție între dispozițiile acestui articol și ale art. 214 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social („hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului”), trebuie avute în vedere și prevederile art. 448 alin. 1 din Codul de procedură civilă, care stabilește că hotărârile instanței de fond sunt executorii de drept când au ca obiect „plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, precum și a sumelor cuvenite potrivit legii șomerilor” (punctul 2), „despăgubiri pentru accidente de muncă” (punctul 3), „precum și pensii acordate în cadrul asigurărilor sociale” (punctul 4).

Odată cu pronunțarea sentinței de către instanța de fond, dispozițiile acestei hotărâri judecătorești pot fi puse în executare în ceea ce privește plata drepturilor salariale, despăgubirile cuvenite ca urmare a concedierii nelegale, reintegrarea salariatului pe postul ocupat anterior concedierii. Nu pot fi puse în executare dispozițiile instanței de fond care privesc, de exemplu, cheltuielile de judecată, deoarece acestea nu își au izvorul și nu privesc derularea raporturilor juridice de muncă, ci sunt acordate ca urmare a culpei procesuale a părții care a pierdut cauza dedusă judecății. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 275

Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.

CEDO

1.

Tribunal independent. Curtea reamintește că, pentru a stabili dacă un tribunal poate trece drept «independent» în sensul art. 6 § 1, trebuie în special să se ia în considerare modul de desemnare și durata mandatului membrilor săi, existența unei protecții împotriva presiunilor exterioare și dacă există sau nu o aparență de independență.

În ceea ce privește imparțialitatea, trebuie să se distingă între o examinare subiectivă, menită să verifice dacă tribunalul nu a manifestat vreo favorizare a unei părți sau vreo prejudecată personală, și una obiectivă, pentru a se asigura dacă acesta oferă garanții suficiente pentru a exclude orice îndoială legitimă (Bochan c. Ucrainei, n° 7577/02, §§ 65-66, 3 mai 2007).

Curtea observă că în cauza de față nu se pune nicio problemă a vreunei imparțialități subiective. De aceea, noțiunile de independență și imparțialitate obiectivă fiind strâns legate, Curtea le va examina împreună (...). [... citește mai departe \(1-3\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Pentru soluționarea conflictelor de muncă se au în vedere dispozițiile Codului de procedură civilă, cu luarea în considerare a normelor speciale de procedură prevăzute în Codul muncii, Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină⁴⁵⁸, O.G. nr. 2/2001 privind regulimul juridic al contravențiilor și altele.

Astfel, dreptul comun privind soluționarea conflictelor de muncă este stabilit de Codul de procedură civilă, în măsura în care prin alte acte normative nu se stabilesc proceduri speciale, derogatorii.

Dispozițiile Codului de procedură civilă stabilesc regulile generale privind cuprinsul cererii de chemare în judecată, al întâmpinării și răspunsului la întâmpinare, excepțiile de procedură și de fond, administrarea probelor în fața instanței de judecată sau prin intermediul apărătorilor, desfășurarea cercetării judecătorești,

dezbatere, pronunțarea și cuprinsul hotărârilor judecătorești, depunerea și judecarea apelului, promovarea căilor extraordinare de atac, executarea și contestarea executării silite. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul este reluat și de art. 216 din Legea dialogului social: „Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă se completează în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă”. Se instituie astfel calitatea de drept comun a legislației civile pentru legislația muncii.

Codul de procedură civilă – Legea nr. 134/2010 este cel care reglementează cererea de chemare în judecată, întâmpinarea, cererea reconvențională, excepțiile și incidentele procesuale, desfășurarea ședinței de judecată, hotărârile judecătorești, căile de atac etc.

Amintim că este posibilă soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă în temeiul dispozițiilor Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator [art. 60¹ alin. (1) lit. e) și art. 73 alin. (2)].

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Pentru soluționarea conflictelor de muncă se au în vedere dispozițiile Codului de procedură civilă, cu luarea în considerare a normelor speciale de procedură prevăzute în Codul muncii, Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină⁸⁹⁴, O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor și altele.

Astfel, dreptul comun privind soluționarea conflictelor de muncă este stabilit de Codul de procedură civilă, în măsura în care prin alte acte normative nu se stabilesc proceduri speciale, derogatorii.

Dispozițiile Codului de procedură civilă stabilesc regulile generale privind cuprinsul cererii de chemare în judecată, al întâmpinării și răspunsului la întâmpinare, excepțiile de procedură și de fond, administrarea probelor în fața instanței de judecată sau prin intermediul apărătorilor, desfășurarea cercetării judecătorești, dezbaterile, pronunțarea și cuprinsul hotărârilor judecătorești, depunerea și judecarea apelului, promovarea căilor extraordinare de atac, executarea și contestarea executării silite. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

▣ **TITLUL XIII: Dispoziții tranzitorii și finale**

▣ **Art. 276**

Potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.

1.

Este de observat în primul rând faptul că în dreptul muncii obligațiile asumate de România nu se raportează exclusiv la normele Uniunii Europene, ci și la cele ale Organizației Internaționale a Muncii, România fiind fondator al acestui organism internațional și semnatar al celor mai multe din convențiile și recomandările emise de Organizația Internațională a Muncii. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 447)

2.

Drepturile recunoscute salariaților sunt de cele mai multe ori peste cele pe care normele europene le impun ca fiind minimale. Pot fi date ca titlu de exemplu, reglementările ce privesc negocierea colectivă, libertatea sindicală, reglementările europene privind concedierea colectivă sau protecția liderilor sindicali, legea română recunoscând drepturi de multe ori superioare față de cele din normele europene. (A. Athanasie, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 447-448) [... citește mai departe \(1-4\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol are în vedere o obligație a puterilor legislative și executive din România pentru punerea în acord a dispozițiilor interne ale dreptului muncii cu normele europene, convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii⁴⁵⁹.

Dacă normele internaționale sau ale Uniunii Europene nu sunt transpuse în legislația internă, acestea nu pot fi invocate de către persoanele fizice și juridice în apărarea și recunoașterea drepturilor acestora. Astfel, în condițiile în care statul destinatar al directivei procedează la transpunerea în termen și corect a acesteia, „atunci subiectele de drept din interiorul său își pot valorifica drepturile numai în temeiul legii interne de

transpunere a directivei, iar nu prin invocarea directivei. În ipoteza în care statul nu transpune directiva în termenul impus sau o transpune incorect, atunci drepturile conferite de acea directivă pot fi invocate de particulari direct în fața instanțelor naționale, sub rezerva de a fi clare, precise și necondiționate, însă nu pot fi opuse decât unei entități statale, nu și altor persoane particulare, soluție cristalizată în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.⁸⁴⁶⁰ **... citește mai departe (-)**

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul scoate în evidență importanța normelor internaționale și europene ale muncii, necesitatea armonizării permanente a legislației muncii interne cu aceste norme.

Dispozițiile art. 276 cunosc o reflectare practică evidentă în ceea ce privește ratificarea celor mai importante Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii (de exemplu, Convenția nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală și Convenția nr. 98/1949 privind negocierea colectivă), precum și transpunerea în dreptul național a directivelor Uniunii Europene (de pildă, cele ce privesc organizarea timpului de lucru, munca prin agent de muncă temporară, transferul întreprinderii etc.).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Aplicarea art. 276 C. mun. trebuie să se realizeze cu observarea art. 20 din Constituție, dat fiind faptul că în materia relațiilor de muncă se exercită de către salariați, de regulă, drepturi fundamentale ale omului. Ca atare, dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la aspecte ce țin de reglementarea raporturilor de muncă, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile. Obligația de a armoniza legislația muncii cu normele la care textul face referire presupune și observarea permanentă a soluțiilor pronunțate de către Curtea Europeană a Drepturilor Omului și, respectiv, de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sept-2017, Universul Juridic

Acest articol are în vedere o obligație a puterilor legislative și executive din România pentru punerea în acord a dispozițiilor interne ale dreptului muncii cu normele europene, convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii⁸⁹⁵.

Dacă normele internaționale sau ale Uniunii Europene nu sunt transpuse în legislația internă, acestea nu pot fi invocate de către persoanele fizice și juridice în apărarea și recunoașterea drepturilor acestora. Astfel, în condițiile în care statul destinatar al directivei procedează la transpunerea în termen și corect a acesteia, „atunci subiectele de drept din interiorul său își pot valorifica drepturile numai în temeiul legii interne de transpunere a directivei, iar nu prin invocarea directivei. În ipoteza în care statul nu transpune directiva în termenul impus sau o transpune incorect, atunci drepturile conferite de acea directivă pot fi invocate de particulari direct în fața instanțelor naționale, sub rezerva de a fi clare, precise și necondiționate, însă nu pot fi opuse decât unei entități statale, nu și altor persoane particulare, soluție cristalizată în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.⁸⁹⁶ **... citește mai departe (-)**

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 277

~~(1)În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.~~

~~(2)Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.~~

~~(2)Prezenta lege transpune prevederile art. 4 din Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2015/1794/UE de modificare a directivelor 2008/94/CE, 2009/38/CE și 2002/14/CE ale Parlamentului European și ale Consiliului, a directivelor 98/59/CE și 2001/23/CE ale Consiliului, în~~

~~ceea ce privește navigatorii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 263 din 8 octombrie 2015, precum și art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.~~
~~(la data 17 iun 2018 Art. 277, alin. (2) din titlul XIII modificat de Art. IV, punctul 2. din Legea 127/2018)~~

~~Art. 277~~

În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

~~(la data 22-oct-2022 Art. 277 din titlul XIII modificat de Art. I, punctul 31. din Legea 283/2022)~~

1.

Legiuitorul a refuzat să mai definească noțiunea de funcții de conducere, așa cum erau acestea definite până la modificarea adusă prin Legea nr. 40/2011.

În acest moment în sectorul bugetar funcțiile de conducere sunt în mod expres prevăzute prin Legea nr. 284/2010 cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

În ceea ce privește funcțiile de conducere, în sectorul privat acestea vor fi definite prin acte interne ale fiecărui angajator.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Funcția ocupată de salariat reprezintă activitatea desfășurată de acesta într-o ierarhie funcțională de conducere sau execuție stabilită și aprobată prin lege sau de către angajator.

În prezent, Codul muncii nu mai definește funcția de conducere⁴⁶¹, astfel că aceasta este stabilită în sectorul privat de către angajator prin regulamentul intern sau alte acte interne, iar în sectorul public prin lege sau alte acte normative.

Criteriile pe baza cărora angajatorii din sectorul privat clasifică funcțiile de conducere trebuie să aibă în vedere poziționarea în structura organizatorică, sarcinile, atribuțiile și responsabilitățile care sunt îndeplinite prin respectiva poziție, relaționarea cu alte poziții, departamente, birouri, secții sau alte structuri din cadrul organigramei și structurii funcționale a unității.

Prin Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice⁴⁶² sunt stabilite categoriile de poziții ocupate de către funcționarii care dețin o funcție de conducere, precum și nivelul de salarizare corespunzător. ... citește mai departe (-)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Dacă anterior modificării textului comentat prin Legea nr. 40/2011 funcțiile de conducere erau definite chiar de acest text, ulterior sunt prevăzute două modalități de definire a funcțiilor în discuție:

– prin lege (sau alte acte normative), de regulă, în cazul unităților de stat și în special al instituțiilor/autorităților publice;

– prin reglementările interne ale angajatorilor (privati): regulamente de organizare și funcționare sau regulamente interne care constituie izvoare specifice ale dreptului muncii.

Într-adevăr, numai în cazul angajatorilor din sectorul privat există posibilitatea stabilirii prin reglementări interne a funcțiilor de conducere, în cazul angajatorilor din sectorul public, legiuitorul este cel ce determină asemenea funcții⁶¹².

De pildă, conform Legii nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, salarizarea acestui personal este plătită, ca regulă, diferențiat pe funcții de conducere și funcții de execuție.

Sunt *funcții de conducere*: directorii generali, directorii generali adjuncți, directorii, inspectorii-șefi, comisarii-șefi, șefii de servicii, de birouri etc. Sunt *funcții de execuție*: consilierii, experții, comisarii, referenții, auditorii asistenți, tehnicienii etc. (anexele I-VIII). ... citește mai departe (-)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Înțelegerea alin. (1) prin raportare la izvoarele specifice ale dreptului muncii în stabilirea funcțiilor de conducere presupune, rațional, ca acest demers să se realizeze prin regulamentul de organizare și funcționare sau prin regulamentul intern.

Salariații cu funcții de conducere numiți potrivit acestui text legal nu pot, de regulă, să aibă funcția de reprezentare a angajatorului în relație cu terții, astfel cum aceasta este recunoscută administratorilor și directorilor desemnați potrivit Legii nr. 31/1990 a societăților.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Funcția ocupată de salariat reprezintă activitatea desfășurată de acesta într-o ierarhie funcțională de conducere sau execuție stabilită și aprobată prin lege sau de către angajator.

În prezent, Codul muncii nu mai definește funcția de conducere⁸⁹⁷, astfel că aceasta este stabilită în sectorul privat de către angajator prin regulamentul intern sau alte acte interne, iar în sectorul public prin lege sau alte acte normative.

Criteriile pe baza cărora angajatorii din sectorul privat clasifică funcțiile de conducere trebuie să aibă în vedere poziționarea în structura organizatorică, sarcinile, atribuțiile și responsabilitățile care sunt îndeplinite prin respectiva poziție, relaționarea cu alte poziții, departamente, birouri, secții sau alte structuri din cadrul organigramei și structurii funcționale a unității.

Prin Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice⁸⁹⁸ sunt stabilite categoriile de poziții ocupate de către funcționarii care dețin o funcție de conducere, precum și nivelul de salarizare corespunzător. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

Art. 278

(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

▶(la data 09-ian-2017 Art. 278, alin. (1) din titlul XIII a se vedea referinte de aplicare din [Decizia 34/2016](#))

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

▶(la data 09-feb-2017 Art. 278, alin. (2) din titlul XIII a se vedea referinte de aplicare din [Decizia 16/2016](#))

1.

Aleșii locali nu-și exercită atribuțiile în baza unui contract individual de muncă, iar raporturile dintre aceștia și autoritatea locală nu sunt întemeiate pe contracte ce pot fi asimilate cu contractele individuale de muncă. (C. Ap. Târgu Mureș, s. I civ., sent. nr. 5/C din 6 februarie 2015)

2.

Nemotivarea actului administrativ de eliberare din funcția publică – cauză de nulitate. Este adevărat că Legea nr.188/1999 nu cuprinde dispoziții referitoare la conținutul actului administrativ prin care se dispune eliberarea din funcție a funcționarului public, însă în cauză, sub acest aspect, din dispozițiile art.117 din Legea nr.188/1999 și dispozițiile art.295 alin.(2) [art.278 alin.(2) actual, *n.n.*] din Codul muncii rezultă că sunt incidente prevederile Codului muncii, norme ce completează legislația specială în domeniu.

Prin urmare o astfel de decizie trebuie să cuprindă în mod obligatoriu motivele de fapt și de drept care au determinat eliberarea din funcție întrucât numai în acest fel este posibilă exercitarea controlului judiciar asupra legalității măsurii de eliberare din funcție, motivarea actului reprezentând o condiție de legalitate a acestuia, insuficiența motivării sau nemotivarea acestuia atrăgând nulitatea actului administrativ de eliberare din funcție. (C. Ap. București, s. a VIII-a contencios administrativ și fiscal, dec. nr. 2973/2012) [... citește mai departe \(1-6\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Interpretarea dispozițiilor prezentului cod se realizează în strânsă corelare cu dispozițiile prevăzute în celelalte acte normative specifice raporturilor și relațiilor de muncă, indiferent de forța juridică a acestora. Normele privind încheierea și executarea contractului individual de muncă, regulile și condițiile răspunderii civile patrimoniale a salariaților sau angajatorului, cazurile de suspendare și întrerupere a termenului de prescripție extinctivă sunt prevăzute de Codul civil și își găsesc aplicabilitate în domeniul raporturilor de muncă.

Procedurile privind soluționarea în fața instanțelor judecătorești a conflictelor individuale și colective de

muncă, cele privind executarea hotărârilor judecătorești pronunțate în astfel de cauze se regăsesc în Codul de procedură civilă, care completează dispozițiile generale ale jurisdicției muncii. Drepturile, obligațiile și responsabilitățile părților în domeniul sănătății și securității în muncă sunt stabilite printr-o serie amplă de acte normative⁴⁶⁵. [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Textul de mai sus reprezintă o consecință a realității evidente că actele normative care alcătuiesc sistemul dreptului nu sunt izolate, ci se află în corelații și interferențe firești și permanente.

Codul muncii este cel mai important izvor al dreptului muncii, dar legislația în materie cuprinde și alte acte normative (legi, ordonanțe de urgență, ordonanțe, hotărâri ale Guvernului etc.). De aceea, dispozițiile sale se întregesc cu cele ale altor acte normative, de pildă, cu cele ale *Legii dialogului social* nr. 62/2011 etc. Dreptul civil, fiind „drept comun”, prevederile sale le întregesc pe cele ale Codului muncii, însă „numai în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă”. Aplicarea legislației civile este evidentă, de exemplu, în ceea ce privește încheierea contractului individual de muncă (libertatea contractuală, consimțământul, capacitatea, cauza contractului”).

La rândul său, Codul muncii reprezintă dreptul comun pentru acele raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă. Este cazul, de pildă, al raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici reglementate de Legea nr. 188/1999, precum și al raporturilor de muncă al primarilor și altor demnitari (în temeiul Legii nr. 393/2004)⁶¹³. [... citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura; TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat și adnotat cu legislație conexasă și jurisprudența relevantă din 01-apr-2017, Universul Juridic

1.

Spre deosebire de relația clasică dintre dreptul civil (ca drept comun) și subramurile sale (dreptul proprietății intelectuale, dreptul transporturilor ș.a.) – care cuprind norme speciale și derogatorii în completarea cărora normele civile pot interveni ori de câte ori se manifestă o lipsă de reglementare (în interiorul acestor subramuri) necesar să fie acoperită –, pentru ca normele dreptului comun să fie aplicate în completarea reglementării raporturilor juridice de muncă este necesar și ca soluția cuprinsă în norma de drept civil să fie compatibilă cu specificul reglementării raporturilor de muncă. De fiecare dată trebuie să se observe în ce măsură norma civilă, aplicată situației particulare reglementate de norma de drept al muncii, ar antrena sau nu efecte defavorabile pentru salariați. Dacă aplicarea normei civile va determina un efect nefavorabil pentru salariat, trebuie considerat că aceasta nu a trecut testul compatibilității cu specificul reglementării raporturilor de muncă și, în consecință, va rămâne inaplicabilă în materia dreptului muncii. Rezultă, din perspectiva celor precizate mai sus, că este posibil să fie identificate instituții civile: [... citește mai departe \(1-2\)](#)

STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Interpretarea dispozițiilor prezentului cod se realizează în strânsă corelare cu dispozițiile prevăzute în celelalte acte normative specifice raporturilor și relațiilor de muncă, indiferent de forța juridică a acestora. Normele privind încheierea și executarea contractului individual de muncă, regulile și condițiile răspunderii civile patrimoniale a salariaților sau angajatorului, cazurile de suspendare și întrerupere a termenului de prescripție extinctivă sunt prevăzute de Codul civil și își găsesc aplicabilitate în domeniul raporturilor de muncă.

Procedurile privind soluționarea în fața instanțelor judecătorești a conflictelor individuale și colective de muncă, cele privind executarea hotărârilor judecătorești pronunțate în astfel de cauze se regăsesc în Codul de procedură civilă, care completează dispozițiile generale ale jurisdicției muncii.

Drepturile, obligațiile și responsabilitățile părților în domeniul sănătății și securității în muncă sunt stabilite printr-o serie amplă de acte normative⁹⁰². [... citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă. Ediția a II-a completată și revizuită din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐ **Art. 278¹**

☐ **(1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cel puțin următoarele:**

a) identitatea părților raportului de muncă;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfășurării activității în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

☐ d) unul din următoarele elemente, la alegerea angajatorului:

(i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;

(ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii;

e) data de la care începe raportul de muncă;

f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durată preconizată a acestuia;

g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;

h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

i) durata concediului de odihnă plătit;

j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) drepturile salariale, cu menționarea elementelor componente, dacă sunt aplicabile alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, menționate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;

n) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a persoanei suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acesteia, după caz.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din aceeași întreprindere sau același grup de întreprinderi, astfel cum este definit de art. 6 pct. 2 din Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Informațiile prevăzute la alin. (1) pot fi comunicate sub forma unui sau mai multor documente și se transmit pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, să poată fi stocate și printate de către acesta, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.

(4) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. g)-l) și n) pot fi comunicate și sub forma unei trimiteri la prevederile legale, dispozițiile administrative sau statutare, prevederile exprese din regulamentul intern sau din contractul sau acordul colectiv de muncă aplicabil ce reglementează aspectele respective, cu condiția punerii la dispoziția persoanei a acestor prevederi.

▣(5) În cazul în care, datorită specificului raporturilor de muncă, informațiile prevăzute la alin. (1) nu pot fi comunicate în prealabil, acestea se comunică în mod individual persoanei, sub forma unuia sau a mai multor documente, într-o perioadă:

a) de cel mult 7 zile lucrătoare începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a)-g), k) și l);

b) de cel mult 30 de zile lucrătoare începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la alin. (1) lit. h)-j), m) și n).

(6) În aplicarea alin. (5), prin prima zi de muncă se înțelege începerea efectivă a prestării muncii de către acea persoană în cadrul raportului de muncă.

(7) Cu privire la informațiile furnizate, prevăzute la alin. (1), părțile pot stabili, pe baza unor motive obiective, regimul de confidențialitate aplicabil acestora pe durata desfășurării raportului de muncă, precum și după încetarea acestuia.

(8) Pentru raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă procedura privind comunicarea informațiilor menționate la alin. (1), lista, tipul și/sau forma documentelor prin care se realizează informarea, regimul de confidențialitate aplicabil acestora și persoanele fizice/juridice responsabile pentru îndeplinirea obligației de informare, precum și sancțiunile aplicabile în cazul încălcării obligației de informare pot fi stabilite prin reglementări specifice, inițiate de entitățile care au atribuții în reglementarea respectivelor raporturi de muncă, cu avizul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, sau prin regulamentul intern.

(9) În situația în care persoana își desfășoară activitatea la sediul altei instituții, care are atribuții în ceea ce privește aspectele administrative ale activității acelei persoane, deși aceasta nu este angajatorul persoanei, obligația de informare de la alin. (1) poate fi realizată de către această instituție, atât timp cât obligația este îndeplinită.

(10) Prin legi speciale pot fi stabilite și alte persoane fizice sau juridice care nu au calitatea de angajator al persoanei respective, care au responsabilitatea îndeplinirii obligației de informare prevăzute la alin. (1) astfel încât toate obligațiile respective să fie îndeplinite.

(11) În cazul în care, prin reglementările menționate la alin. (8), sunt stabilite formulare și modele pentru documentele de furnizare a informațiilor prevăzute la alin. (1), instituțiile care gestionează raporturile respective de muncă au obligația de a le pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor, prin orice mijloace adecvate comunicării acestor informații, în conformitate cu specificul raporturilor de muncă respective.

(12) Orice modificare a unui element al raportului de muncă, dintre cele menționate la alin. (1), este comunicată de angajator persoanei sub forma unui document, cel mai târziu până la data de la care aceasta produce

efecte juridice, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.

(13) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica persoanei care își desfășoară activitatea în baza unui astfel de raport de muncă informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1), atunci când aceasta trebuie să presteze munca într-un alt loc de muncă decât locul obișnuit de muncă aflat pe teritoriul României, într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat terț, înainte de plecarea acesteia.

(14) Prevederile alin. (13) nu se aplică dacă durata perioadei de desfășurare a activității în alt stat decât România este mai mică de 28 de zile calendaristice consecutive, cu excepția cazului în care, prin legi speciale, se prevede altfel.

☐ Art. 278²

☐ (1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, prin legi speciale pot fi reglementate modele de organizare a muncii numai cu respectarea următoarelor condiții:

☐ a) angajatorul informează persoana care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cu privire la:

(i) faptul că programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate;

(ii) orele și zilele de referință în care persoanei i se poate cere să lucreze;

(iii) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul persoana înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, termenul-limită de anulare a acesteia;

☐ b) angajatorul solicită persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

(i) munca este prestată în cadrul orelor și zilelor de referință prestabilite, comunicate persoanei conform prevederilor lit. a) pct. (ii);

(ii) persoana este informată de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea perioadei rezonabile de înștiințare prealabilă, conform prevederilor lit. a) pct. (iii).

(2) Informarea persoanei menționată la alin. (1) lit. a) se realizează în condițiile stabilite la art. 278¹ alin. (3), într-o perioadă de cel mult 7 zile lucrătoare de la data primei zile de muncă.

(3) Pot face excepție de la prevederile alin. (1) lit. b) raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.

► (la data 22-oct-2022 Art. 278 din titlul XIII completat de Art. I, punctul 32. din Legea 283/2022)

☐ Art. 279

(1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului nr. [92/1976](#) privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. [92/1976](#), cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.

▶(la data 07-apr-2016 Art. 279, alin. (2) din titlul XIII a se vedea recurs in interesul legii [Decizia 2/2016](#))

(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eşalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale.

(5) Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. [92/1976](#), cu modificările ulterioare, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.

Recurs în interesul legii – admis

1.

Dispozițiile art. 33 alin. (1) din Legea nr. 50/1996, în raport cu prevederile art. I pct. 32 din O.G. nr. 83/2000, art. 50 din O.U.G. nr. 177/2002 și art. 6 alin. (1) din O.U.G. nr. 160/2000 se interpretează, în sensul că:

Judecătorii, procurorii și ceilalți magistrați, precum și persoanele care au îndeplinit funcția de judecător financiar, procuror financiar sau de controlor financiar în cadrul Curții de Conturi a României beneficiau și de sporul pentru vechime în muncă, în cuantumul prevăzut de lege. (*ÎCCJ – Secțiile Unite, dec. nr. XXXVI/2007, M. Of. nr. 715 din 23 octombrie 2007*)

Alte curți de apel

2.

Dovada vechimii în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se face în carnetul de muncă. După abrogarea Decretului nr.92/1976, în lipsa carnetului de muncă, vechimea se poate reconstitui la cererea persoanei interesate de către instanța competentă să soluționeze conflictele de muncă, potrivit art.279 alin.2 Codul muncii, chiar dacă perioada se situează în intervalul de timp în care era în vigoare Decretul nr.92/1976. (*C. Ap. Pitești, s. I civ., dec. nr. 1026 din 11 noiembrie 2014*)... [citeste mai departe \(1-4\)](#)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Prin O.U.G. nr. 148/2008⁴⁶⁶ pentru modificarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, începând cu data de 1 ianuarie 2011 au fost abrogate dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă⁴⁶⁷. Până la data de 31 decembrie 2010, vechimea în muncă a salariaților se dovedește prin carnetul de muncă completat de către angajatori și vizat de Oficiul de Muncă/Inspectoratul Teritorial de Muncă. După această dată, vechimea în muncă se dovedește prin adeverințele completate și emise de către angajatori pe baza înregistrărilor efectuate în registrul de evidență a salariaților care se completează potrivit H.G. nr. 500/2011.

De regulă, dovada vechimii în muncă în grupa I și/sau a II-a de muncă pentru perioada anterioară datei de 1 aprilie 2001 se realizează prin carnetele de muncă întocmite în baza Decretului nr. 92/1976. Însă, în practică sunt numeroase situații în care nu au fost consemnate în carnetele de muncă activitățile desfășurate în grupa I și/sau a II-a de muncă ori perioadele lucrate în aceste condiții speciale de muncă au fost consemnate incomplet sau eronat... [citeste mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Art. 279 (modificat de mai multe ori) se referă la dovada vechimii în muncă [alin. (1) și (2)], precum și la eliberarea carnetelor de muncă titularilor lor [alin. (3) și (4)].

Până la data de 31 decembrie 2010, vechimea s-a dovedit cu carnetul de muncă. După abrogarea Decretului 92/1976, vechimea respectivă până la această dată se dovedește tot cu acest carnet; excepție fac cei care nu îl mai posedă (din indiferent ce motiv, de exemplu pierderea documentului sau degradarea lui etc.),

situație în care vechimea în muncă se reconstituie de către instanța de judecată. Ulterior datei menționate, vechimea se dovedește cu adeverințele (documentele) emise de angajatori potrivit registrului general de evidență a salariaților (după caz și/sau certificatul/carnetul privind stagiul de cotizare). Din moment ce s-a renunțat la carnetele de muncă, începând cu data de 1 ianuarie 2011, aceste documente trebuiau restituite.

Au avut această obligație deținătorii carnetelor: angajatorii, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Prin Decizia nr. 2/2016 pronunțată de către Înalta Curte de Casație și Justiție în recurs în interesul legii (publicată în M. Of. nr. 263 din 7 aprilie 2016), s-a hotărât: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 279 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru acțiunile privind reconstituirea vechimii în muncă, anterioare intrării în vigoare a Codului de procedură civilă actual/același text de lege cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) și art. 36 C. pr. civ., pentru acțiunile în reconstituirea vechimii în muncă, introduse de la momentul intrării în vigoare a actualului Cod de procedură civilă și în continuare; art. 111 C. pr. civ. din 1865 pentru acțiunile privind constatarea încadrării activității desfășurate în grupele I și a II-a de muncă introduse sub imperiul acestei reglementări/art. 35 cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) și art. 36 C. pr. civ., pentru același tip de acțiuni, formulate după intrarea în vigoare a codului actual, în toate ipotezele, atunci când angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic (lichidat, radiat), justifică legitimare procesuală pasivă casele teritoriale de pensii, în situația în care nu există documente primare... [citește mai departe \(-\)](#)

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Prin O.U.G. nr. 148/2008⁹⁰³ pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, începând cu data de 1 ianuarie 2011 au fost abrogate dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă⁹⁰⁴. Până la data de 31 decembrie 2010, vechimea în muncă a salariaților se dovedește prin carnetul de muncă completat de către angajatori și vizat de Oficiul de Muncă/Inspectoratul Teritorial de Muncă. După această dată, vechimea în muncă se dovedește prin adeverințele completate și emise de către angajatori pe baza înregistrărilor efectuate în registrul de evidență a salariaților care se completează potrivit H.G. nr. 905/2017. De regulă, dovada vechimii în muncă în grupa I și/sau a II-a de muncă pentru perioada anterioară datei de 1 aprilie 2001 se realizează prin carnetele de muncă întocmite în baza Decretului nr. 92/1976. Însă, în practică sunt numeroase situații în care nu au fost consemnate în carnetele de muncă activitățile desfășurate în grupa I și/sau a II-a de muncă ori perioadele lucrate în aceste condiții speciale de muncă au fost consemnate incomplet sau eronat... [citește mai departe \(-\)](#)

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

■Art. 280

Pe data intrării în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de muncă aflate pe rolul tribunalelor se judecă în continuare potrivit dispozițiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanțelor.

1.

Acest articol este o dispoziție de tranziție care prevedea că la data intrării în vigoare a acestui cod, și anume data de 1 martie 2003, cauzele privind conflicte de muncă aflate pe rolul tribunalelor urmau să se judecă în continuare potrivit dispozițiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanțelor. La data redactării prezentei lucrări acest articol nu își mai găsește utilitatea.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

La momentul intrării în vigoare a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii acest articol a avut caracter tranzitoriu, însă, cu trecerea timpului, a devenit caduc.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

Este vorba de o dispoziție tranzitorie, ce a fost valabilă doar la data intrării în vigoare a Codului muncii (la 1 martie 2003).

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexasi jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

La momentul intrării în vigoare a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii acest articol a avut caracter tranzitoriu, însă, cu trecerea timpului, a devenit caduc.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

☐**Art. 281**

(1)Prezentul cod intră în vigoare la data de 1 martie 2003.

☐**(2)**Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abrogă:

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. [10/1972](#), publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. [1/1970](#) - Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;
- Decretul nr. [63/1981](#) privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
- Legea nr. [30/1990](#) privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea nr. [2/1991](#) privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
- Legea salarizării nr. [14/1991](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. [6/1992](#) privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
- Legea nr. [68/1993](#) privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
- Legea nr. [75/1996](#) privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;
- art. 34 și 35 din Legea nr. [130/1996](#) privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

☐**(3)**Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. [92/1976](#) privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

*

NOTĂ:

Reproducem mai jos prevederile art. II, III și IV din Legea nr. [40/2011](#) pentru modificarea și completarea Legii nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), care nu sunt încorporate în forma republicată a Legii nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#) și care se aplică, în continuare, ca dispoziții proprii ale actului modificator:

"- Art. II

(1)Contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi și până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depășească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă și actele adiționale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială.

(2)Contractele colective de muncă în aplicare la data intrării în vigoare a prezentei legi își produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate.

- Art. III

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

- art. 23 alin. (1) din Legea nr. [130/1996](#) privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 72 din Legea nr. [168/1999](#) privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare.

- Art. IV

Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I."

Prezenta lege transpune:

a) prevederile art. 4 din Directiva (UE) [2015/1.794](#) a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a directivelor [2008/94/CE](#), [2009/38/CE](#) și [2002/14/CE](#) ale Parlamentului European și ale Consiliului, precum și a Directivelor [98/59/CE](#) și [2001/23/CE](#) ale Consiliului, în ceea ce privește navigatorii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 263 din 8 octombrie 2015, precum și art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva [2003/88/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și art. 10 din Directiva [2008/104/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008;

b) prevederile art. 1-6, art. 7 alin. (1), art. 7 alin. (3), art. 8-22 din Directiva (UE) [2019/1.152](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 186 din 11 iulie 2019, și art. 3, art. 4 alin. (2) și (3), art. 6, 7, art. 9, art. 10 alin. (3), art. 11, art. 12 alin. (2) și art. 13 din Directiva (UE) [2019/1.158](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei [2010/18/UE](#) a Consiliului, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 188 din 12 iulie 2019.

(la data 22-oct-2022 Art. 281 din titlul XIII completat de Art. I, punctul 33. din [Legea 283/2022](#))

1.

Orice formă de abrogare expresă indirectă, tocmai prin ambiguitatea sa, este de natură a suscita foarte multe interpretări și soluții contradictorii. De cele mai multe ori, nu interpretarea strictă fiind cea care determină astfel de soluții, ci poate mai curând, principiile generale care guvernează un domeniu sau altul. Raportat la exemplul prezentat anterior, având în vedere faptul că motorul care a determinat regula procedurală conform căreia instanța competentă teritorial este cea de la domiciliul sau reședința reclamantului a avut în vedere regula apropierei instanței de justițiabili, credem că soluția s-a confirmat întru totul. (A. Athanasu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 464)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat, editia a II-a din 18-aug-2015, Rosetti

Acest articol cuprinde dispoziții privind intrarea în vigoare a Codului muncii, precum și referiri cu privire la abrogarea expresă a anumitor acte normative.

În cazul în care anumite prevederi din acte normative anterioare intrării în vigoare a prezentului cod nu au fost abrogate în mod expres prin acest articol, acestea vor fi aplicabile numai în măsura în care nu sunt incompatibile cu reglementările actuale.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat din 20-oct-2016, Universul Juridic

În alin. (1) este reglementată data intrării în vigoare a Codului muncii. Textul este conform cu art. 78 din Constituție care prevede că legea intră în vigoare, după caz, la 3 zile de la data publicării ei în Monitorul Oficial ori la o dată ulterioară prevăzută în textul ei. Această dată a fost, așadar, 1 martie 2003, deși Codul muncii (Legea nr. 53/2003) a fost publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003.

În alin. (2) sunt enumerate actele normative abrogate.

Desigur că, în primul rând, trebuiau abrogate, nu doar Codul muncii anterior, care a fost astfel înlocuit, ci și alte acte normative abrogate anterior intrării sale în vigoare, ale căror dispoziții nu mai corespundeau nevoilor realității economico-sociale (și anume, Legea nr. 1/1970 a organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat) sau au fost preluate în noua reglementare (de pildă, Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții și Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează etc.)... [citește mai departe \(-\)](#)

GEORGESCU Laura;TICLEA Alexandru, Codul Muncii comentat si adnotat cu legislatie conexa si jurisprudenta relevanta din 01-apr-2017, Universul Juridic

Abrogările au condus la întoarcerea unei pagini fundamentale în suita istoriei legislației muncii din România. Precizăm că, din ansamblul actelor normative adoptate în materia dreptului muncii înainte de 1989, nu a fost abrogată Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice (publicată în B. Of. nr. 132 din 18 noiembrie 1969), act normativ care continuă să își producă efectele.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Codul Muncii din 15-sep-2017, Universul Juridic

Acest articol cuprinde dispoziții privind intrarea în vigoare a Codului muncii, precum și referiri cu privire la abrogarea expresă a anumitor acte normative.

În cazul în care anumite prevederi din acte normative anterioare intrării în vigoare a prezentului cod nu au fost abrogate în mod expres prin acest articol, acestea vor fi aplicabile numai în măsura în care nu sunt incompatibile cu reglementările actuale.

PREDUT Marius Catalin, Codul Muncii comentat. Protectia datelor personale, telemunca, munca virtuala si alte forme de munca. Editia a II-a completata si revizuita din 01-ian-2019, Universul Juridic

^{*)} Republicată în temeiul art. V din Legea nr. [40/2011](#) pentru modificarea și completarea Legii nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#) a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, și a mai fost modificată și completată prin:

- Legea nr. [480/2003](#) pentru modificarea lit. e) a art. 50 din Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 18 noiembrie 2003;

- Legea nr. [541/2003](#) pentru modificarea unor dispoziții ale Legii nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003;

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. [65/2005](#) privind modificarea și completarea Legii nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. [371/2005](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.147 din 19 decembrie 2005;

- Legea nr. [241/2005](#) pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. [55/2006](#) pentru modificarea și completarea Legii nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobată cu completări prin Legea nr. [94/2007](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007;
- Legea nr. [237/2007](#) privind modificarea alin. (1) al art. 269 din Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007;
- Legea nr. [202/2008](#) pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 728 din 28 octombrie 2008;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. [148/2008](#) pentru modificarea Legii nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 765 din 13 noiembrie 2008, aprobată prin Legea nr. [167/2009](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 321 din 14 mai 2009;
- Legea nr. [331/2009](#) privind modificarea lit. e) a alin. (1) al art. 276 din Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 779 din 13 noiembrie 2009;
- Legea nr. [49/2010](#) privind unele măsuri în domeniul muncii și asigurărilor sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 29 martie 2010.

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 345 din data de 18 mai 2011