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

Forma sintetică la data 07-iul-2014. Acest act a fost creat utilizand tehnologia SintAct®-Acte Sintetice. SintAct® şi tehnologia Acte Sintetice sunt mărci inregistrate ale Wolters Kluwer.

*(la data 21-mai-2011 actul a fost adoptat de **Legea 53/2003**)*

TITLUL I: Dispoziţii generale

CAPITOLUL I: Domeniul de aplicare

Art. 1

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

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

Curtea Constituţională

1.

În condiţiile în care, de regulă, între părţile contractului de muncă – angajator şi salariat – există o discrepanţă vădită din punct de vedere al potenţialului economic şi financiar în favoarea celui dintâi, de natură să îi permită a-şi impune punctul de vedere la negocierea clauzelor contractului, statul – şi anume statul de drept, democratic şi social, aşa cum este definită România în termenii art. 1 alin. (3) din Constituţie –, este ţinut să intervină legal în sprijinul celui aflat într-o poziţie de inferioritate economică. Obligaţia statului, în sensul arătat, decurge nemijlocit din prevederile art. 41 alin. (2) din Constituţie". *(Dec. nr. 356/2005, M. Of. nr. 825/2005; Dec. nr. 1.277/2010, M. Of. nr. 52/2011)*

2.

Raporturile juridice de muncă trebuie să se desfăşoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile şi îndatoririle, precum şi interesele legitime ale ambelor părţi. *(Dec. nr. 95/2008, M. Of. nr. 153/2008)*... citeste mai departe (1-17)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 şi colective de muncă" fiind înlocuită cu „domeniul raporturilor de muncă".

Raţiunea 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. 62/2011.[2]

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

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 2

Dispoziţiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a)cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b)cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă şi care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepţia cazului în care legislaţia statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

c)cetăţenilor străini sau apatrizi încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d)persoanelor care au dobândit statutul de refugiat şi se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condiţiile legii;

e)ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f)angajatorilor, persoane fizice şi juridice;

g)organizaţiilor sindicale şi patronale.

1.
Având în vedere dispoziţiile art. 45 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii propene, libertatea de circulaţie şi de şedere se înscrie între drepturile fundamentale ce decurg din calitatea de cetăţean. (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 19)
2.
Persoana care prestează munca se numeşte salariat dacă o face în temeiul unui contract individual de muncă. Totuşi, există unele distincţii, deoarece nu avem sinonime între termenii de „angajat" – „salariat" – „lucrător". Termenul de „angajat" priveşte persoanele care prestează o muncă salarizată, incluzând şi funcţionarii publici (care nu sunt salariaţi, nedesfăşurându-şi activitatea în temeiul unui contact individual de muncă). (R. Dimitriu, *Legea privind soluţionarea conflictelor de muncă. Comentarii şi explicaţii*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 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 autorizaţia de mic întreprinzător sau înmatricularea comerciantului – persoană fizică la Registrul Comerţului. De asemenea, nu au calitatea de patron unităţile şi instituţiile publice, organizaţiile de cult, asociaţiile şi fundaţiile, partidele politice şi sindicatele. (R. Dimitriu, *Legea privind soluţionarea conflictelor de muncă. Comentarii şi explicaţii*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 7-8).**... citeste mai departe (1-9)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Articolul 2 din Codul muncii priveşte domeniul de aplicare *rationae personae*[3]. El enumeră deci categoriile de persoane (subiecte de drept) ce intră sub incidenţa normelor sale. Este vorba, în esenţă, de toate categoriile de salariaţi şi de angajatori, de ucenici, conform contractelor de ucenicie, de organizaţiile salariaţilor (sindicate) şi cele ale angajatorilor (patronate).
Soluţia Codului, în concordanţă cu dispoziţiile unor legi speciale, este că, sub aspectul subiectelor de drept, el se aplică nu numai celor care au calitatea de salariaţi, cetăţeni români sau străini în România, dar şi cetăţenilor români care lucrează în străinătate, în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori români, cu excepţia cazului în care legislaţia statului unde prestează munca (*lex loci laboris*, care coincide cu *lex loci executionis*) ar fi mai favorabilă[4].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL II: Principii fundamentale

Art. 3

(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituţie. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.
(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă şi a profesiei, meseriei sau activităţii 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 dispoziţiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

CEDO
1.
Activităţi politice. Reclamantul pretindea că activităţile sale politice au fost principalul motiv pentru care nu a obţinut numirea sa într-un post de conferenţiar.
Neîncălcarea art. 10 (libertatea de exprimare). Curtea a observat că, atunci când angajatorul a refuzat să îl angajeze pe reclamant în calitate de funcţionar, ministerul Landului competent în materie nu a ţinut cont de opiniile şi activităţile sale decât pentru a stabili dacă a fost bun în perioada de probă şi dacă posedă una dintre calităţile personale necesare pentru postul în cauză. *(Curtea EDO, cauza Kosiek c. Germania, cererea nr. 9704/82)*
2.
Utilizarea informaţiilor secrete. Cauza viza utilizarea unor informaţii secret ale poliţiei 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 şef al marinei a hotărât să nu îl recruteze, căci fusese membru al partidului comunist şi al unui sindicat.**... citeste mai departe (1-19)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Observăm că textul de mai sus [ca şi cel constituţional – art. 41 alin. (1)] nu proclamă în mod direct dreptul la muncă, aşa cum o fac importante documente internaţionale [Declaraţia universală a drepturilor omului – art. 23 pct. 1, Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi 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 dispoziţia constituţională [art. 41 alin. (1)], cât şi pe cea din Codul muncii [art. 3 alin. (1)] cu art. 15 alin. (1) din *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*,[7] potrivit căreia „orice persoană are dreptul la muncă şi dreptul de a exercita o ocupaţie aleasă sau acceptată în mod liber".
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 4

(1) Munca forţată este interzisă.

(2) Termenul muncă forţată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare ori pentru care persoana nu şi-a exprimat consimţământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forţată munca sau activitatea impusă de autorităţile 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 şi 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 obligaţiilor civice stabilite prin lege;

c)în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă, în condiţiile legii;

d)în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia.

CEDO
1.
Muncă forţată. „82. Curtea consideră că, împreună cu articolele 2 şi 3, articolul 4 din Convenţie consacră una dintre valorile fundamentale ale societăţilor democratice care alcătuiesc Consiliul Europei. (…)
89. În aceste condiţii, Curtea consideră că limitarea respectării articolului 4 din Convenţie doar la acţiunile directe ale autorităţilor statului ar fi împotriva instrumentelor internaţionale specifice consacrate acestei probleme şi ar însemna golirea de orice fond a acestuia. Prin urmare, rezultă în mod necesar din această dispoziţie obligaţii pozitive pentru guverne, pe aceeaşi bază ca şi pentru articolul 3 de exemplu, de a adopta dispoziţii în materie penală care să sancţioneze practicile vizate de articolul 4 şi de a le aplica în practică (…).
112. Curtea reaminteşte că articolul 4 consacră una dintre valorile fundamentale ale societăţilor democratice. Primul paragraf al acestui articol nu prevede restricţii, prin acesta contrastând cu cea mai mare parte a clauzelor normative ale Convenţiei şi a Protocoalele nr. 1 şi 4, iar potrivit articolului 15, § 2, acesta nu suferă nicio derogare, nici măcar în caz de război sau de alt pericol public care ameninţă viaţa naţiunii (…). În aceste condiţii, Curtea apreciază că, în conformitate cu normele şi tendinţele contemporane în materie, trebuie considerat că obligaţiile pozitive ce incumbă statelor membre în temeiul articolului 4 din Convenţie impun incriminarea şi represiunea eficientă a oricărui act care tinde să menţină o persoană în acest gen de situaţie (…).**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul este conform cu art. 5 alin. (2) din *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* care statorniceşte: „Nimeni nu poate fi constrâns să efectueze o muncă forţată sau obligatorie".
De asemenea, este în concordanţă cu art. 1 din *Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii* nr. 105 din anul 1957 care prevede că fiecare membru al organizaţiei care o ratifică se angajează să abolească munca forţată sau obligatorie şi să nu recurgă la ea sub nicio formă ca:
– măsură de constrângere sau de educaţie politică ori ca sancţiune la adresa persoanelor care au exprimat

sau exprimă anumite opinii politice sau îşi manifestă o poziţie ideologică faţă de ordinea politică, socială sau economică stabilită;
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 5

(1)În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.
(2) Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă.
(3) Constituie discriminare directă actele şi faptele de excludere, deosebire, restricţie sau preferinţă, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.
(4) Constituie discriminare indirectă actele şi faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

CJUE
1.
În cadrul unei discriminări salariale indirecte, revine angajatorului sarcina de a furniza o justificare obiectivă cu privire la diferenţa de remunerare constatată între lucrătorii care se consideră discriminaţi şi persoanele de referinţă.
În ceea ce priveşte grupul lucrătorilor în legătură cu care trebuie prezentată o astfel de justificare, este necesar să se arate că, dacă remuneraţia aferentă locurilor de muncă ale unui grup de lucrători este semnificativ mai mică decât cea aferentă locurilor de muncă ale unui alt grup şi dacă primele sunt ocupate aproape exclusiv de femei, iar celelalte sunt ocupate în principal de bărbaţi, o asemenea situaţie evidenţiază o aparentă discriminare pe motive de sex, cel puţin în cazul în care cele două funcţii în discuţie au o valoare egală, iar datele statistice care descriu această situaţie sunt valabile (a se vedea în acest sens Hotărârea Enderby, citată anterior, punctul 16).**... citeste mai departe (1-41)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul are la bază dispoziţiile generale din Constituţie [art. 16 alin. (1) şi art. 41 alin. (4)] şi sintetizează prevederile altor acte normative interne (Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000[11] şi Legea nr. 202/2002[12]), precum şi o serie de norme internaţionale, adaptându-le specificului relaţiilor sociale de muncă.[13]
Observăm că egalitatea de tratament funcţionează atât în ceea ce priveşte salariaţii, dar şi angajatorii. Aceştia din urmă nu trebuie să-şi discrimineze proprii salariaţi pe niciun motiv, la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului de muncă. Dar nici organizaţiile salariaţilor (sindicatele) teritoriale, pe grupuri de unităţi, ramuri sau la nivel naţional nu trebuie să-i trateze diferit pe angajatori sau asociaţiile acestora. Acelaşi comportament se cere şi angajatorilor ori asociaţiilor patronale faţă de organizaţiile sindicale.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 6

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare.
(2) Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie 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 şi condiţiile de remunerare.

CEDO
Protecţie socială

1.
Reclamantul, atins de o boală foarte rară şi mortală, susţinea că nu are mijloace să îşi finanţeze tratamentul medical. El se plângea în faţa Curţii de refuzul autorităţilor de a îşi 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 priveşte art. 2 (dreptul la viaţă) din Convenţie dacă se demonstrează că autorităţile unui stat semnatar al Convenţiei pun în pericol viaţa unui individ din cauza refuzului de a-i furniza îngrijiri medicale, chiar dacă el s-a angajat ca populaţia să beneficieze în general de aceste îngrijiri medicale. Nu era cazul pentru d-l Nitecki. *(Curtea EDO, 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 şase 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 susţinea că această expulzare îi va reduce speranţa de viaţă, niciun tratament similar celui de care beneficia în Regatul Unit nefiind disponibil în Saint-Kitts. El mai susţinea şi că este condamnat la sărăcie prin această trimitere.**... citeste mai departe (1-25)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Prevederile de mai sus se înscriu şi ele în ansamblul reglementărilor menite să asigure protecţia multilaterală a salariaţilor şi enumeră principalele drepturi ale acestora, care, în cea mai mare parte a lor, sunt reluate şi dezvoltate în alte texte ale Codului ori acte normative speciale.
Privind *demnitatea în muncă*, aceasta derivă din dreptul constituţional prevăzut la art. 1 alin. (3) din Legea fundamentală conform căruia: „România este stat de drept, democratic şi social, în care *demnitatea omului (s.n.),* drepturile şi libertăţile cetăţenilor, libera dezvoltare a personalităţii umane, dreptatea şi pluralismul politic *reprezintă valori supreme (s.n.)*, în spiritul tradiţiilor democratice ale poporului român şi idealurilor Revoluţiei din decembrie 1989, *şi sunt garantate" (s.n.).* Articolul 26 din Constituţie ocroteşte viaţa intimă familială şi privată.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 7

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

1.
Asocierea salariaţilor şi a angajatorilor se realizează pentru apărarea drepturilor, cât şi pentru promovarea intereselor lor. Dar, aceste obiective se pot urmări nu numai în raporturile dinte organizaţiile sindicale cu cele patronale, ci şi în raporturile lor cu alţi factori: ministere, alte autorităţi ale administraţiei publice etc. (A. Ţiclea, *op. cit.,* p.58)
2.
Persoanele încadrate în muncă şi funcţionarii publici au dreptul să constituie organizaţii sindicale şi să adere la acestea. Persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesiune în mod independent, membrii cooperatori, agricultorii, precum şi persoanele în curs de calificare au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să adere la o organizaţie sindicală. (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 66)
3.
Nu pot constitui organizaţii sindicale: persoanele care deţin funcţii de conducere, funcţii de demnitate publică, conform legii, magistraţii, personalul militar din aparatul Ministerului Apărării Naţionale şi al Ministerului de interne, Ministerului Justiţiei, Serviciului Român de Informaţii, Serviciului de Protecţie şi Pază, Serviciului de Informaţii Externe şi Serviciului de Telecomunicaţii Speciale, precum şi din unităţile aflate în subordinea acestora. (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.,* p. 66)**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

În temeiul prevederilor legale, pentru apărarea drepturilor şi promovarea intereselor lor profesionale, salariaţii se pot asocia în *organizaţii sindicale,* iar angajatorii în *organizaţii patronale*, care au, în virtutea legii, calitatea de *parteneri sociali.*
Cea mai elocventă expresie a colaborării lor o constituie încheierea contractelor colective de muncă.
Dar, asocierea salariaţilor şi angajatorilor intervine nu numai pentru a da satisfacţie dialogului dintre cele două părţi, ci şi pentru a facilita raporturile cu alte persoane fizice şi juridice, inclusiv cu autorităţile publice (ministere, Guvern etc.).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 8

(1) Relaţiile de muncă se bazează pe principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe.

(2) Pentru buna desfăşurare a relaţiilor de muncă, participanţii la raporturile de muncă se vor informa şi se vor consulta reciproc, în condiţiile legii şi ale contractelor colective de muncă.

1.
Buna-credinţă înseamnă în esenţă, exercitarea drepturilor şi îndeplinirea obligaţiilor în consens cu valorile morale, cu respectarea ordinii de drept. Dreptul la propria imagine, interesul protejării demnităţii şi onoarei de care se bucură orice salariat obligă societatea intimată să elibereze reclamantului copiile solicitate după raportul de audit întocmit, precum şi după documentele ce au stat la baza întocmirii raportului, acte ce sunt utilizate de terţi în mass media. Chiar dacă angajatorul se prevalează de principiul confidenţialităţii, apărarea sa nu poate fi primită cât timp acest document a fost dat publicităţii şi este folosit împotriva reclamantului. *(C. Ap. Iaşi, s. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 40/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Personalul din cadrul unităţilor de cultură, prin specificul activităţii desfăşurate, trebuie să aibă o anumită conduită astfel încât prestigiul acestora să nu fie afectat*. (C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 297/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-12)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe reprezintă, aşadar, şi o constantă a dreptului muncii, nu numai a dreptului civil[16].
Contractele de muncă, fie ele individuale sau colective, au un caracter consensual nu doar pentru că se încheie prin acordul părţilor, ci şi pentru că executarea lor presupune colaborarea permanentă a angajatorilor şi salariaţilor.
Exercitarea drepturilor şi îndeplinirea obligaţiilor pe care le presupun raporturile de muncă trebuie să aibă loc în concordanţă cu ordinea de drept şi regulile morale, cu respectarea intereselor celeilalte părţi, evitându-se reaua-credinţă, abuzul de drept.
Aceluiaşi comandament i se subordonează necesitatea informării şi consultării reciproce prevăzută de alin. (2).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 9

Cetăţenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum şi în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internaţional al muncii şi a tratatelor bilaterale la care România este parte.

1.
Tratatul privind aderarea Bulgariei şi României la Uniunea Europeană stabileşte condiţii privind libera circulaţie a persoanelor şi, implicit, a lucrătorilor în cuprinsul Protocolului privind condiţiile şi aranjamentele referitoare la admiterea Bulgariei şi României la Uniunea Europeană – Anexa VII – Măsuri 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 spaţiu fără frontiere, în interiorul căruia cetăţenii 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 circulaţie în cadrul Uniunii, în condiţiile Tratatului de aderare a României la Uniunea Europeană şi ale Tratatelor UE în vigoare, dar şi libera circulaţie a lucrătorilor statelor membre pe teritoriul României.**... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Libertatea muncii – principiu constituţional – permite cetăţenilor români să se încadreze în muncă nu numai în România, ci şi în orice alt stat din lume, în primul rând în cele aparţinând Uniunii Europene[17].
În acest sens sunt şi normele dreptului european, precum şi cele ale Tratatului de aderare a României la Uniunea Europeană.[18]
Astfel, Tratatul asupra Comunităţilor Europene, consolidat prin Tratatul de la Amsterdam din 1997, dispune (în art. 39) că în vederea asigurării liberei circulaţii a lucrătorilor în spaţiul comunitar este necesară „eliminarea oricărei discriminări bazată pe cetăţenie, între lucrătorii statelor membre, în ceea ce priveşte ocuparea locurilor de muncă, remunerarea şi alte condiţii de muncă…, sub rezerva condiţiilor referitoare la sănătatea, securitatea şi ordinea publică”.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

1.
În accepţiunea juridică, contractul de muncă individual, este un act juridic bilateral, sinalagmatic, părţile obligându-se reciproc una faţă de alta. 2. Primordial, pentru derularea în bune condiţii a raportului de muncă angajatorului îi revine obligaţia de a asigura corespunzător condiţiile de la locul de muncă, obligaţia salariatului de a presta muncă fiind corelativă şi subsecventă obligaţiei angajatorului. Or, în contextul în care, angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţia de bază de a asigura condiţiile necesare desfăşurării raportului de muncă, nu i se poate reproşa şi imputa nici salariatului neîndeplinirea obligaţiei sale. Astfel, în contextul în care conducerea p. Naţionale Române din I, nu şi-a îndeplinit obligaţia de a le asigura condiţiile specifice pentru desfăşurarea activităţii artistice, obligând soliştii să repete sau să susţină spectacolul în condiţii de temperatură scăzută improprii acestei activităţi, nu poate fi reţinută nici obligaţia contestatorului de a presta o asemenea activitate la temperatura de 15-17C, care i-ar fi periclitat sănătatea. Din probatoriul administrat în faţa instanţei de fond a rezultat fără putinţă de tăgadă că angajatorul nu şi-a îndeplinit obligaţia de a asigura condiţiile normale de muncă, pentru a nu periclita sănătatea angajatorilor, motiv care a determinat şi refuzul salariatului de a-şi presta activitatea în condiţii improprii, care ar fi putut să-i afecteze sănătatea. *(C. Ap. Iaşi, s. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 567/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-42)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Din definiţia dată contractului individual de muncă rezultă că acesta este un act juridic bilateral, părţile sale fiind salariatul şi angajatorul.
Dacă poate avea calitatea de salariat numai persoana fizică, angajator este, de regulă, o persoană juridică.
Obiectul contractului menţionat constă în prestarea muncii (de către salariat) şi plata salariului (de către angajator).
Între cele două părţi contractante există o relaţie de subordonare în sensul că munca este prestată sub autoritatea angajatorului.
În sensul celor de mai sus, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a statuat[19]: pentru a califica un contract ca fiind de muncă trebuie să fie îndeplinite trei elemente:
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 11

Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Curtea Constituţională
1.
Textul de lege are ca scop protejarea drepturilor salariaţilor în faţa eventualelor abuzuri ale angajatorului. Libertatea economică nu este un drept absolut, prevederile art. 45 din Constituţie precizând că exercitarea acestuia se face „în condiţiile legii". În situaţia concretă a textului de lege supus examinării, restrângerea libertăţii economice este justificată tocmai de necesitatea asigurării protecţiei drepturilor angajaţilor. *(Dec. nr. 1.302/2010, M. Of. nr. 16/2011)*
2.
Dispoziţiile art. 11 din Codul muncii sunt un reflex al prevederilor constituţionale ale art. 1 alin. (5), potrivit cărora, „În România, respectarea Constituţiei, a supremaţiei sale şi a legilor este obligatorie", dar şi o concretizare a principiului general de drept *pacta sunt servanda*". *(Dec. nr. 1.302/2010, M. Of. nr. 16/2011)*
Jurisprudenţă**... citeste mai departe (1-8)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Aşadar, art. 11 conţine o interdicţie extrem de importantă – măsură de protecţie a salariaţilor, conform căreia clauzele contractuale trebuie să fie în concordanţă cu legea, iar drepturile salariaţilor să fie cel puţin 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 ţară, stabilit de Guvern prin hotărâre şi de partenerii sociali prin contractul colectiv de muncă aplicabil.
Regula funcţionează, de asemenea, şi în ceea ce priveşte durata concediului de odihnă ori cuantumul

indemnizaţiei de concediu etc.
Contractul colectiv de muncă guvernează nu numai contractele individuale de muncă încheiate ulterior intrării sale în vigoare, ci şi pe cele existente deja. Mai mult, contractele individuale încheiate sau modificate în baza unui contract colectiv rămân în vigoare, inclusiv în ceea ce priveşte clauzele salariale, şi după încetarea acestuia.[20]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 12

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.
(2) Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.

Curtea Constituţională
1.
Este dreptul exclusiv al legiuitorului de a stabili condiţiile 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 convenţia prin care se materializează voinţa angajatorului şi a viitorului salariat de a intra într-un raport juridic de muncă. În această convenţie, negociată şi liber consimţită, sunt prevăzute, în limitele stabilite de legislaţie şi de contractele colective de muncă, toate elementele necesare pentru cunoaşterea condiţiilor de desfăşurare şi de încetare a raportului de muncă, drepturile, obligaţiile şi răspunderile ambelor părţi". *(Dec. nr. 448/2005, M. Of. nr. 872/2005; Dec. nr. 1.237/2011, M. Of. nr. 819/2011)*
3.
Legiuitorul are obligaţia pozitivă de a prevedea şi crea cadrul legal necesar în care să se desfăşoare raporturile de muncă. Un element al acestui cadru legal este reprezentat chiar de obligaţia impusă celor doi cocontractanţi – angajator şi angajat – de a încheia contractele individuale de muncă pe durată nedeterminată, derogarea de la această obligaţie putând interveni doar în condiţiile art. 12 alin. (2) şi art. 82-87 din Codul muncii. *(Dec. nr. 1.237/2011, M. Of. nr. 819/2011)***... citeste mai departe (1-9)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul instituie *regula* potrivit căreia *contractul individual de muncă* se *încheie pe durată nedeterminată* şi doar ca excepţie se poate încheia pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.
Durata nedeterminată a contractului nu afectează interesele salariatului ci, dimpotrivă, constituie o măsură de protecţie 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 şi organizare a muncii, o modelare şi perfecţionare a calificării personalului.
În Rezoluţia Parlamentului European din 29 noiembrie 2007 privind principiile comune de flexecuritate (2007/2209/INI)[22] s-a solicitat ca orice politică comunitară de ocupare a forţei de muncă să se orienteze şi în viitor după modelul tradiţional al contractului pe perioadă nedeterminată, care constituie baza sistemelor de securitate socială în ţările membre.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 13

(1) Persoana fizică dobândeşte capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.
(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.
(3)Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.
(4)Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicţie judecătorească este interzisă.
(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.
Faţă de modul în care funcţionează capacitatea minorului de 15 ani de a încheia contract individual de

muncă, se poate considera că între 15 şi 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 şi psihică a acelui tânăr de a munci, este deplină, fără a fi nicicum influenţată de încuviinţarea părinţilor. Încuviinţarea părinţilor este necesară numai la momentul încheierii contractului. Având în vedere caracterul intuitu personae al contractului de muncă, cel puţin în ce priveşte situaţia salariatului,prestarea muncii trebuie exercitată exclusiv de către salariatul minor, fără nici o influenţare din partea părinţilor. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.,* p. 56)
3.**... citeste mai departe (1-17)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 14

(1)În sensul prezentului cod, prin angajator se înţelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă 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 personalităţii juridice.
(3) Persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii depline de exerciţiu.

1.
Având în vedere că primarul este cel care la nivelul autorităţii administrative locale dispune asupra raportului de muncă al angajaţilor instituţiei sale, raportul de muncă fiind încheiat între acesta şi angajat se constată că sunt nefondate criticile privind viciile invocate de către recurent asupra calităţii de angajat al secretarului autorităţii administrativ locale, atâta timp cât secretarul Consiliului local nu are atribuţii în desfacerea sau modificarea contractului de muncă. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 964/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Nefiind de admis posibilitatea încheierii unui contract individual de muncă de către o persoană cu capacitate restrânsă (minorul între 14 şi 18 ani) cu încuviinţarea ocrotitorului legal. Soluţia este evidentă deoarece, pe de o parte, atât capacitatea specifică în cadrul relaţiilor de muncă nu poate presupune distincţia între capacitate de folosinţă şi de exerciţiu, de principiu fiind vorba de o capacitate unică concretizată în capacitatea de a încheia contract de muncă, iar pe de altă parte, caracterul de autoritate pe care îl imprimă contractul individual de muncă vine în contradicţie cu posibilitatea ca angajatorul să solicite încuviinţarea ocrotitorului legal. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 69)**... citeste mai departe (1-7)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

În alin. (1) este definit *angajatorul*, adică persoana juridică (în primul rând), precum şi persoana fizică ce angajează forţă de muncă salariată.
Alineatele (2) şi (3) stabilesc momentul de la care o persoană poate avea calitatea de angajator şi anume, după caz:
– momentul dobândirii personalităţii juridice;
– momentul dobândirii capacităţii de exerciţiu.
În ceea ce priveşte persoana juridică – subiect colectiv de drept –, aceasta dobândeşte personalitate juridică, rezultat al înfiinţării sale, prin actul de dispoziţie al organului competent, după caz, de înfiinţare etc. De pildă, societăţile comerciale şi societăţile cooperatiste devin persoane juridice de la data înmatriculării (înregistrării) în Registrul comerţului, iar asociaţiile şi fundaţiile de la data înscrierii în Registrul asociaţiilor şi fundaţiilor etc.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 15

Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

Condiţiile de validitate ale contractului individual de muncă
1.
Ca orice contract, şi contractul individual de muncă presupune îndeplinirea celor patru condiţii generale de validitate: capacitatea părţilor, consimţământul, obiectul şi cauza. (Sanda Ghimpu, I. Tr. Ştefănescu, Ş.

Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii, tratat, vol. I*, Ed. ştiinţifică şi enciclopedică, Bucureşti, 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 obţinerea salariului, pentru angajator scopul încheierii contractului este reprezentat de prestarea activităţii de către salariatul său. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 71)
Obiectul contractului**... citeste mai departe (1-9)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Pentru validitatea contractului este necesar ca obiectul să *fie determinat, licit şi moral* (să fie în concordanţă cu legea şi morala).
Prestarea muncii de către salariat, ca obiect al contractului, trebuie să fie posibil de executat în condiţii 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 condiţionată de caracterul licit şi moral al cauzei. Aceasta este ilicită când este contrară legii şi ordinii publice; este imorală când este contrară bunelor moravuri (art. 1236).
Cauza este nelicită când este prohibită de lege, când este contrară bunelor moravuri şi ordinii publice.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 16

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.
(2) Anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.
(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activităţii, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

CJUE
1.
Articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării unei entităţi federate a unui stat membru, precum cea în discuţie în litigiul principal, care impune oricărui angajator cu sediul permanent pe teritoriul acestei entităţi să redacteze contractele de muncă cu caracter transfrontalier exclusiv în limba oficială *a entităţii federate respective, sub sancţiunea nulităţii, care poate fi invocată din oficiu de instanţă. (CJUE, cauza C-202/11, www.curia.eu)*
Curtea Constituţională
2.
Forma scrisă a contractului individual de muncă reprezintă o garanţie esenţială a respectării drepturilor şi obligaţiilor asumate prin contract. *(Dec. nr. 383/2011, M. Of. nr. 281/2011; Dec. nr. 662/2011, M. Of. nr. 532/2011)*
3.
Existenţa contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar şi 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 cunoaşterea, cât şi exercitarea obligat iilor legale ce le revin celor care folosesc forţă de muncă salarială. *(Dec. nr. 383/2011, M. Of. nr. 281/2011; Dec. nr. 662/2011, M. Of. nr. 532/2011).***... citeste mai departe (1-28)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Prin Legea nr. 40/2011, de modificare a art. 16 [alin. (1)] din Codul muncii, a fost schimbată radical optica privind natura juridică a formei contractului individual de muncă; aceasta a fost schimbată dintr-o condiţie de probă a acestui contract *(ad probationem)* în una de validitate *(ad validitatem)*.
Această nouă cerinţă este însuşită de Curtea Constituţională, care o motivează astfel: „Schimbarea opticii legiuitorului în sensul ca forma scrisă să fie o cerinţă *ad validitatem* a contractului individual de muncă nu poate duce în niciun caz la concluzia potrivit căreia statul a creat un dezechilibru între părţile cocontractante.

Este dreptul exclusiv al legiuitorului de a stabili condiţiile cerute în vederea încheierii unui contract indiferent de natura acestuia. Această competenţă a legiuitorului trebuie corelată cu faptul că stabilirea în materie de contracte a unor excepţii de la principiul consensualismului prevăzut de art. 942 din Codul civil trebuie să fie justificată în mod obiectiv şi 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 şi taxelor datorate bugetului de stat sau bugetului asigurărilor sociale de stat datorate prin efectul încheierii contractului de muncă. O atare conduită se reflecta negativ şi în planul protecţiei sociale a angajatului care nu beneficia de stagiu de cotizare pentru perioadele lucrate neînregistrate de către angajator la autorităţile competente şi nici de asigurare de sănătate sau socială.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 17

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

(2) Obligaţia 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 adiţional, după caz.

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

a)identitatea părţilor;

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

c)sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d)funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuţiilor postului;

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

f)riscurile specifice postului;

g)data de la care contractul urmează să îşi 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)condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

k)salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;

l)durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

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

n)durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

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

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părţi poate fi asistată de terţi, conform propriei opţiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).
(7) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

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 esenţial al contractului de muncă, în virtutea căruia lucrătorul este obligat să efectueze ore suplimentare. Această informaţie trebuie comunicată salariatului în aceleaşi condiţii ca şi pentru elementele menţionate în mod expres în art. 2 alin. (2) din această directivă. În măsura în care este cazul, ea poate lua forma unei trimiteri la dispoziţiile 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 şi 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 organizaţii sindicale semnatare a unei convenţii colective care reglementează raportul de muncă al acestuia să poată fi considerat a fi „cuprins în" această convenţie în sensul dispoziţiei menţionate. *(Ruben Andersen, C-306/07, 18 decembrie 2008, publicată în Rec. 2008, p. I-10279, pct. 48)***... citeste mai departe (1-42)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Preluând dispoziţiile dreptului comunitar (Directiva Consiliului 91/533/CEE din 14 octombrie 1991), Codul muncii instituie obligaţia 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 esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice[31].
Faţă de Directiva 91/533/CEE observăm simplificarea adusă de legiuitorul român în ceea ce priveşte modalitatea de realizare a informării, care se justifică prin *obligativitatea formei scrise a contractului* individual de muncă [art. 16 alin. (1) şi (2) din Codul muncii] şi prin regula conform căreia modificarea acestui contract *este posibilă numai prin acordul părţilor* [art. 41 alin. (1)].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 18

(1)În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligaţia de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informaţiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum şi informaţii referitoare la:
a)durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
b)moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalităţile de plată;
c)prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii în străinătate;
d)condiţiile de climă;
e)reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţară;
f)obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viaţa, libertatea sau siguranţa personală;
g)condiţiile de repatriere a lucrătorului, după caz.
(2) Informaţiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) şi c) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.
(3) Dispoziţiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condiţiile specifice de muncă în străinătate.

1.
Faţă de modul de redactare al textului s-ar putea considera că obligaţia 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, dispoziţiile art. 18 trebuie înţelese numai în corelaţia directă cu obligaţia 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 enunţate în art. 17alin. (2) şi, suplimentar, elementele enunţate de art. 18. În schimb, dacă contractul de muncă al celui ce prestează activitate la angajatorul român se modifică, cel puţin în ce priveşte locul muncii, acesta urmând să-şi deruleze activitatea în străinătate, el trebuie să fie informat expres cel puţin cu privire la elementele enunţate în art. 18 alin. (1). (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 99-100)**... citeste mai departe (1-7)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul completează dispoziţiile prevăzute în cel anterior (art. 17).
Este vorba de acele contracte de muncă ce presupun desfăşurarea activităţii salariatului în străinătate.
Din acest motiv, sunt necesare şi alte informaţii pentru ca salariatul să fie în deplină cunoştinţă de cauză; să cunoască în ce condiţii va presta munca şi va fi remunerat, cum va interveni repatrierea sa etc.
În interpretarea şi aplicarea acestui text urmează să se ţină seama şi de dispoziţiile speciale, de pildă de cele ale Legii nr. 156/2000 privind protecţia cetăţenilor români care lucrează în străinătate.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 19

În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare prevăzută la art. 17 şi 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 obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.

1.
În ceea ce priveşte adresa de informare, având în vedere că aceasta nu constituie un act care să producă prin el însuşi efecte juridice, respectiv un act generator de drepturi şi obligaţii, instanţa urmează să respingă capătul de cerere având ca obiect anularea acestuia. Aşa cum se prevede la art. 19 din Codul muncii republicat, neefectuarea informării în condiţiile legii dă dreptul salariatului să sesizeze instanţa pentru acordarea de despăgubiri corespunzătoare prejudiciului suferit. *(T. Gorj, s. conflicte de muncă şi asigurări sociale, sent. nr. 273/2012)*
2.
Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul este în drept să acţioneze la instanţa competentă, având la îndemână o acţiune în pretenţii, deoarece se vor solicita despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 104-105)**... citeste mai departe (1-8)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul prevede consecinţa neîndeplinirii de către angajator a obligaţiei de informare. Se poate declanşa un conflict de muncă, cel afectat având dreptul să se adreseze instanţei competente (tribunalul), solicitând acordarea de despăgubiri. Dar, condiţia necesară pentru pretinderea lor o reprezintă existenţa unui prejudiciu, care trebuie deci dovedit de cel ce le solicită.
De adăugat este că, în cazul angajării, neîndeplinirea obligaţiei de informare este consecinţa neîncheierii în scris a contractului individual de muncă, iar această faptă constituie contravenţie prevăzută şi sancţionată de art. 276 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, după caz, infracţiune reglementată de art. 264 alin. (3) din acelaşi Cod. În cazul modificării contractului, fără întocmirea unui act adiţional, are loc o modificare unilaterală (şi deci nelegală) a acestuia.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 20

(1)În afara clauzelor esenţiale prevăzute la art. 17, între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice.
(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
a)clauza cu privire la formarea profesională;
b)clauza de neconcurenţă;
c)clauza de mobilitate;
d)clauza de confidenţialitate.

CEDO

1.
Datoria de loialitate, de rezervă şi de discreţie faţă de angajator. Protecţia art. 10 se întinde la sfera profesională în general şi la funcţionari 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). Totuşi salariaţii au o datorie de loialitate, de rezervă şi de discreţie faţă de angajatorul lor. Acest lucru este în special valabil pentru funcţionari, întrucât chiar natura funcţiei publice pretinde de la membrii săi o obligaţie de legalitate şi de rezervă. *(Curtea EDO, cauza De Diego Nafría c. Espagne, hotărârea din 14 martie 2002)*
2.
Nu există nici o normă legală imperativă care să interzică încheierea unei clauze penale în raporturile de muncă, iar potrivit prevederilor art. 295 Codul muncii [devenit art. 278 după republicare], dispoziţiile Codului muncii se întregesc cu celelalte dispoziţii cuprinse în legislaţia muncii şi, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispoziţiile legislaţiei civile. *(C. Ap. Bucureşti, s. a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 5853/2009, RDS nr. 8/2011, www.revistadreptsocial.ro, cod citare 1200)***... citeste mai departe (1-10)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Codul muncii permite părţilor să înscrie în contractul lor şi alte clauze (specifice), enumerând unele dintre acestea.
Însă, libertatea părţilor în ceea ce priveşte 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 drept[36].
Intră în această categorie, de pildă, clauzele prin care salariaţii ar putea *renunţa la drepturile* ce le sunt conferite de lege[37] (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 funcţii).[38] S-ar încălca astfel libertatea constituţională[39] şi legală a muncii[40], dreptul la cumulul de funcţii.[41]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 21

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.
(2) Clauza de neconcurenţă îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei de neconcurenţă lunare, perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.
(3) Indemnizaţia de neconcurenţă lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază şi este de cel puţin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.
(4) Indemnizaţia de neconcurenţă reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Curtea Constituţională
1.
Încheierea clauzei de neconcurenţă reprezintă o măsură de protecţie luată de către angajator pentru a preveni o eventuală concurenţă neloială pe domeniul său de activitate; în concret previne situaţia ca fostul său angajat să presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său. Desigur, o atare clauză naşte în sarcina celor doi cocontractanţi drepturi şi

obligaţii, astfel încât obligaţia corelativă pe care şi-o asumă angajatorul este aceea de a plăti o indemnizaţie de neconcurenţă lunară pe toată perioada de neconcurenţă. *(Dec. nr. 1.277/2010, M. Of. nr. 52/2011)*
2.
Fără dubiu, o atare clauză are caracter consensual, astfel încât încheierea, modificarea şi încetarea sa trebuie să fie determinate de întâlnirea concordantă a voinţei angajatorului şi angajatului. *(Dec. nr. 1.277/2010, M. Of. nr. 52/2011)***... citeste mai departe (1-72)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Clauza de neconcurenţă este, aşadar, facultativă, fiind lăsată, exclusiv la latitudinea părţilor. În principal, ea îl priveşte pe salariat, deoarece el îşi asumă obligaţia de a nu-l concura pe angajatorul său.
Se consideră[45] că obligaţia de neconcurenţă face parte din conţinutul obligaţiei generale de fidelitate a salariatului faţă de angajatorul său, prevăzută de art. 39 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, obligaţie „care poate fi privită ca fiind îndatorirea salariatului de a urmări, în executarea muncii sale, interesele legitime ale patronului şi de a se abţine de la orice acţiune având ca scop sau ca efect afectarea acestor interese". Chiar şi salariatul „care nu este legat printr-o clauză de neconcurenţă are obligaţia generală de a nu afecta, prin actele sale, interesele legitime ale angajatorului".
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 22

(1) Clauza de neconcurenţă îşi 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 excepţia cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) şi i), ori a intervenit din iniţiativa angajatorului pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Curtea Constituţională
1.
Dispoziţiile 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 justiţie. Practic, urmărind logica argumentelor autorului excepţiei, s-ar ajunge la concluzia că orice normă de drept poate fi interpretată în sensul restrângerii accesului liber la justiţie, întrucât obligă instanţa să se pronunţe 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.
Dispoziţiile art. 22 din Codul muncii, având în vedere situaţiile diferite în care se găsesc salariaţii în funcţie de cauzele încetării contractului individual de muncă, a reglementat ipoteze diferite şi, în mod corelativ, un tratament juridic diferenţiat. Astfel, spre exemplu, legiuitorul a instituit obligativitatea respectării clauzei de neconcurenţă în cazurile în care salariatul demisionează ori s-a aflat în culpă la desfacerea contractului individual de muncă, dar nu şi în situaţia în care încetarea raporturilor de muncă nu ţine de motive care privesc persoana salariatului, când, aşa 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)***... citeste mai departe (1-15)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul prevede o durată maximă în care poate opera clauza de neconcurenţă: 2 ani. Data de la care curge acest termen este cea a încetării contractului individual de muncă.
O astfel de clauză (înscrisă în contract) nu-şi produce efectele în ipoteza în care contractul încetează de drept, în anumite situaţii, ceea ce este firesc şi logic, şi anume, în caz de:
- la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;
- la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 23

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

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

Curtea Constituţională
1.
Vezi jurisprudenţa de la art. 21 şi art. 22.
Jurisprudenţă
2.
Este adevărat că S.C. E. S.A. se regăseşte în lista cu societăţi concurente cu S.C. B. SRL însă chiar societatea intimată a precizat, în această listă că are în vedere doar anumite departamente la care nu se poate angaja fostul salariat, considerându-se în mod logic, că numai prin angajarea la aceste departamente s-ar duce atingere clauzei de neconcurenţă. A interpreta altfel înseamnă a aduce atingere principiului libertăţii muncii prevăzut de art. 3 Codul Muncii şi garantat prin Constituţie, cu atât mai mult cu cât chiar art. 23 Codul Muncii prevede că „clauza de neconcurenţă nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine." Aceasta este şi raţiunea pentru care chiar societatea intimată a înţeles să interzică foştilor salariaţi angajarea la anumite departamente din societăţi considerate concurente şi la societăţile, în ansamblul lor. *(C. Ap. Galaţi, s. privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 186/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-8)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Articolul 23 are menirea de a atenua dispoziţiile anterioare privind consecinţele clauzei de neconcurenţă. Şi anume, existenţa acestei clauze nu-l poate priva definitiv pe fostul salariat de dreptul său de a-şi exercita profesia sau specializarea pe care o deţine. Ar fi o îngrădire a dreptului la muncă, o afectare a resurselor sale de existenţă.
De aceea, într-o atare ipoteză el sau inspectoratul teritorial de muncă poate sesiza instanţa de judecată pentru a diminua efectele clauzei de neconcurenţă, în special prin reducerea perioadei pentru care a fost stipulată.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 24

În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Curtea Constituţională
1.
Vezi jurisprudenţa de la art. 21 şi art. 22.
2.
Atâta vreme cât art. 24 C. muncii stabileşte că angajatorul este în drept să pretindă daune interese corespunzătoare cu prejudiciul suferit, rezultă fără dubiu că legiuitorul nu permite dublarea clauzei de nonconcurenţă cu o clauză penală. În consecinţă, şi sub acest aspect se poate considera că, din punct de vedere al angajatorului, finalitatea clauzei de nonconcurenţă nu se regăseşte, din moment ce acesta nu-şi poate recupera, conform regulilor speciale, decât indemnizaţia pe care a plătit-o salariatului pentru neconcurenţă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 129)
3.
Se poate considera că atâta vreme cât clauza de nonconcurenţă reprezintă o clauză facultativă în contractul de muncă, nerespectarea clauzei de către salariat duce la răspunderea sa patrimonial-contractuală. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 129)**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Desigur că pentru a interveni obligarea la restituirea indemnizaţiei şi la daune-interese, angajatorul trebuie să se adreseze instanţei de judecată, făcând proba existenţei clauzei de neconcurenţă şi faptei culpabile a fostului salariat.
Privind daunele interese, angajatorul trebuie să dovedească prejudiciul pe care l-a suferit.
Distinct de sancţiunea statornicită de Codul muncii, fostul salariat ar putea fi sancţionat contravenţional sau răspunde penal în cazul în care face concurenţă fostului său angajator, indiferent dacă este sau nu ţinut de o clauză de neconcurenţă[50], în condiţiile prevăzute de Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenţei neloiale şi ale Legii concurenţei nr. 21/1996, coroborate cu textele în materie din Codul penal.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 25

(1) Prin clauza de mobilitate părţile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestaţii suplimentare în bani sau în natură.
(2) Cuantumul prestaţiilor suplimentare în bani sau modalităţile prestaţiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Recurs în interesul legii – admis
1.
„Dispoziţiile art. 6 din Legea nr. 514/2003, modificată prin Legea nr. 246/2006, raportate la dispoziţiile art. 60 alin. (1) şi (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, art. 31 (fost art. 29) şi art. 117 (fost art. 93) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată, se interpretează în sensul că nu se pot negocia de consilierii juridici cu statut de funcţionari publici prestaţiile suplimentare în bani, reprezentând clauza de mobilitate şi clauza de confidenţialitate, în condiţiile prevăzute de art. 25 şi 26 din Codul muncii. Această categorie poate beneficia de sporuri salariale în condiţiile stabilite prin acte normative de salarizare a funcţionarilor publici şi de legislaţia specifică autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea”. *(Î.C.C.J. – Secţiile Unite, dec. nr. LXXVIII (78)/2007, M. Of. nr. 553/2008)***... citeste mai departe (1-20)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Părţile pot stabili, în considerarea specificului muncii, ca executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat să nu se realizeze într-un loc stabil de muncă, beneficiind, în schimb, de prestaţii suplimentare în bani sau în natură[51]. Asemenea prestaţii, cu caracter minimal, ar putea fi stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul angajatorului.[52]
Dispoziţiile art. 25 trebuie coroborate cu cele ale art. 17 alin. (2) lit. h) din acelaşi Cod referitoare la locul muncii ce trebuie înscris în contract.
În mod obişnuit, mobilitatea va putea presupune delegări frecvente ale salariatului şi poate, uneori, detaşarea lui.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 26

(1) Prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.
(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părţi atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Recurs în interesul legii – admis
1.
„Dispoziţiile art. 6 din Legea nr. 514/2003, modificată prin Legea nr. 246/2006, raportate la dispoziţiile art. 60 alin. (1) şi (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, art. 31 (fost art. 29) şi art. 117 (fost art. 93) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată, se interpretează în sensul că nu se pot negocia de consilierii juridici cu statut de funcţionari publici prestaţiile suplimentare în bani, reprezentând clauza de mobilitate şi clauza de confidenţialitate, în condiţiile prevăzute de art. 25 şi 26 din Codul muncii. Această categorie poate beneficia de sporuri salariale în condiţiile stabilite prin acte normative de salarizare a funcţionarilor publici şi de legislaţia specifică autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea”. *(Î.C.C.J. – Secţiile Unite, decizia nr. LXXVIII (78)/2007, M. Of. nr. 553/2008)***... citeste mai departe (1-20)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Reglementarea clauzei de confidenţialitate se justifică prin aceea că părţile, cu ocazia încheierii şi apoi a *executării* contractului de muncă, iau cunoştinţă despre date şi informaţii provenind de la fiecare dintre ele. Unele dintre acestea au, evident, un caracter confidenţial. Pentru a-şi proteja reciproc interesele, părţile pot negocia şi introduce în contractul lor o atare clauză.
Din îndatorirea (legală) de fidelitate *decurge*, ca în cazul obligaţiei de neconcurenţă, şi *obligaţia de confidenţialitate* a salariatului faţă de angajatorul său[53].
În sens restrâns şi expres, este vorba de obligaţia salariatului de a respecta secretul de serviciu[54].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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) Competenţa şi procedura de eliberare a certificatului medical, precum şi sancţiunile 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, alimentaţie publică, educaţie şi în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita şi teste medicale specifice.

1.
Legiuitorul asimilează examenului medical la angajarea în muncă şi alte situaţii care însă nu presupun efectiv un nou contract de muncă, ci reluarea activităţii 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 munca, determina acoperirea nulităţii contractului de muncă. Textul de mai sus a fost abrogat şi, ca urmare, în doctrina juridică s-a concluzionat că potrivit reglementării actuale nulitatea nu mai poate fi acoperită 4. Nu împărtăşim această opinie. Abrogarea în cauză nu a avut drept temei schimbarea soluţiei 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 condiţiilor impuse de lege". Aşadar, abrogarea menţionată s-ar explica raţional prin faptul că textul respectiv individualiza inutil norma de principiu cuprinsă în art. 57 alin. 3 din Cod. (I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 261)**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Calitatea de subiect într-un raport juridic de muncă, în cadrul căruia persoana fizică se obligă să desfăşoare o anumită activitate în folosul celeilalte părţi, implică aptitudinea de a munci în sens biologic sau, cu alte cuvinte, *capacitatea de muncă.*
Potrivit Legii nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă, „angajatorul are obligaţia să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical şi, după caz, a testării psihologice, a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute şi să asigure controlul medical periodic şi, 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.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 28

Certificatul medical este obligatoriu şi în următoarele situaţii:
a)la reînceperea activităţii după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, şi de un an, în celelalte situaţii;
b)în cazul detaşării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condiţiile de muncă;
c)la începerea misiunii, în cazul salariaţilor încadraţi cu contract de muncă temporară;
d)în cazul ucenicilor, practicanţilor, elevilor şi studenţilor, în situaţia în care urmează să fie instruiţi pe meserii şi profesii, precum şi în situaţia schimbării meseriei pe parcursul instruirii;
e)periodic, în cazul celor care lucrează în condiţii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;
f)periodic, în cazul celor care desfăşoară activităţi cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalaţiile de aprovizionare cu

apă potabilă, în colectivităţi de copii, în unităţi sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;
g)periodic, în cazul celor care lucrează în unităţi fără factori de risc, prin examene medicale diferenţiate în funcţie de vârstă, sex şi stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

1.
Certificatul medical este necesar ori de câte ori intervine o întrerupere a activităţii mai mare de 1 an, respectiv 6 luni în cazul existenţei unor condiţii deosebite la locul de muncă în care salariatul se reîntoarce, dar şi în cazul în care intervin modificări în condiţiile de muncă. Pentru profesiuni ce presupun fie expunere la factori nocivi deosebiţi, fie activităţi cu risc de transmitere a unor boli, periodicitatea controlului medical şi 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 şi 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)**... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Aşadar, certificatul medical este obligatoriu nu numai la angajare, ci şi ulterior, pe parcursul executării contractului individual de muncă, în situaţiile prevăzute de text.
Scopul reglementării constă în asigurarea securităţii în muncă a salariaţilor: atât a celui supus examenului medical, cât şi a celor ce alcătuiesc acel colectiv de muncă.
Situaţiile vizate de text, în care certificatul medical este obligatoriu, pot fi grupate astfel:
- la reînceperea activităţii (lit. a);
- la schimbarea locului de muncă sau a activităţii, dacă se schimbă condiţiile de muncă (lit. b şi lit. d);
- la începutul activităţii (misiunii) [lit. c) şi d)];
- periodic [lit. e), f), g)].
În interpretarea şi aplicarea art. 28 din Codul muncii trebuie să se aibă în vedere dispoziţiile Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor, care face referire la trei categorii de examinări medicale, altele decât cele prevăzute la angajarea în muncă, şi anume la:
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 29

(1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea.
(2) Modalităţile 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 - şi în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.
(3) Informaţiile 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 şi aptitudinile profesionale.
(4) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la activităţile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

CEDO
1.
Solicitarea de informaţii privind activităţile salariatului anterior angajării. Dreptul la acces în serviciul public nu este recunoscut în sine de Convenţie, ceea ce nu înseamnă că în alte privinţe funcţionarii civili, inclusiv funcţionarii debutanţi, nu se încadrează în câmpul de aplicare a Convenţiei şi nu beneficiază de protecţia 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 ingerinţă în exerciţiul libertăţii de exprimare –în formă de „formalitate, condiţie,

restricţie 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 şi a legislaţiei relevante (ibid.).**... citeste mai departe (1-12)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Regula, stabilită de text, constă în aceea că anterior încheierii contractului individual de muncă are loc verificarea aptitudinilor profesionale şi personale ale celui ce solicită angajarea.
Modalităţile 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.
Alineatele (3) şi (4) prevăd limitele informaţiilor cerute de angajator cu privire la cel ce urmează să se angajeze, şi anume:
– informaţiile respective trebuie să privească doar capacitatea acelei persoane de a ocupa postul, precum şi aptitudinile sale profesionale;
– de la foştii angajatori informaţiile se vor referi numai la activităţile îndeplinite şi durata angajării, ele pot fi cerute numai după ce cel în cauză a fost înştiinţat despre aceasta.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 30

(1)Încadrarea salariaţilor la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.
(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi prevăzute la alin. (1).
(3)În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.
(4) Condiţiile de organizare şi modul de desfăşurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

CEDO
1.
Depunere jurământ. Reclamantul fusese numit avocat la tribunalul de primă instanţă din Atena şi, în acest context, el trebuise să depună jurământ, această procedură fiind obligatorie pentru a profesa ca avocat. În faţa Curţii, el se plângea că a fost obligat, cu această ocazie, pentru a fi autorizat să facă o declaraţie solemnă, să dezvăluie că el nu este creştin ortodox, căci nu era decât un singur jurământ religios prevăzut în procedură.
Încălcarea art. 9 (libertatea de gândire, de conştiinţă şi de religie). Curtea a socotit că obligarea impusă reclamantului a adus atingere libertăţii sale de a nu-şi manifesta convingerile religioase.
Aplicabilitatea art. 6 la cauzele privind funcţionari *(Curtea EDO, cauza Alexandridis c. Grece, cererea nr. 19516/06, www.echr.coe.int)*
2.
Libertatea de a comunica informaţii. Curtea observă că, în cursul activităţii lor, funcţionarii publici pot intra în posesia unor informaţii interne, inclusiv secrete, divulgarea sau publicarea cărora corespunde unui interes public sporit. Denunţul făcut de un funcţionar public sau de un angajat din sectorul public referitor la un comportament ilegal sau la ilegalităţi comise la locul său de muncă trebuie, în anumite circumstanţe, să se bucure de protecţie. De exemplu atunci când funcţionarul sau angajatul în cauză este singura persoană, sau face parte dintr-un grup restrâns de persoane, care cunoaşte ceea ce se întâmplă, şi deci este cel mai bine plasat pentru a acţiona. În asemenea cazuri, informaţia trebuie divulgată mai întâi unui superior sau unei alte autorităţi sau organ competent. Doar atunci când acest lucru este, în mod clar, nerealizabil, informaţia poate fi divulgată publicului, ca o soluţie de ultimă instanţa.**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Articolul 30 instituie obligaţia încadrării salariaţilor la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare numai prin concurs sau examen.
Desigur că este vorba de concurs atunci când se înscriu mai mulţi candidaţi pe un post vacant, iar examenul atunci când pe un astfel de post se înscrie un singur candidat.
De precizat este că până în prezent nu s-a elaborat regulamentul prevăzut la alin. (4). Însă există mai multe acte normative care dispun verificarea aptitudinilor profesionale şi personale ale celor care solicită angajarea, de exemplu:
- Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011 [art. 254 alin. (3) şi (8)-(16); art. 294)];
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic (art. 9);
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile 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 sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia.
(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.
(5) Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverinţă, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competenţă acesta îşi are sediul.
(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

CEDO
1.
Verificarea aptitudinilor profesionale. Reclamantul pretindea că activităţile sale politice au fost principalul motiv pentru care nu a obţinut numirea sa la un post de conferenţiar.
Neîncălcarea art. 10 (libertatea de exprimare). Curtea a observat că, atunci când a refuzat să îl angajeze pe reclamant în calitate de funcţionar, ministerul Landului competent în materie nu a ţinut cont de opiniile şi activităţile sale decât pentru a stabili dacă a fost bun în perioada de probă şi dacă posedă una dintre calităţile personale necesare pentru postul în cauză. *(Curtea EDO, cauza Kosiek c. Allemagne, hotărârea nr. 9704/82)*
Curtea Constituţională
2.
Acestea [articole] oferă atât angajatorilor, cât şi angajaţilor posibilitatea de a denunţa în mod unilateral contractul individual de muncă în perioada de probă; încetarea contractului individual de muncă în aceste cazuri este o consecinţă firească a prevederilor alin. (1) al art. 31 din aceeaşi lege, potrivit cărora verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului de muncă, poate fi stabilită în perioada de probă. Dispoziţiile art. 16 din Constituţie nu sunt încălcate, deoarece reglementarea legală se aplică, fără discriminare, tuturor salariaţilor aflaţi în situaţia prevăzută de textul legal. *(Dec. nr. 657/2009, M. Of. nr. 418/2009; Dec. nr. 334/2012, M. Of. nr. 358/2012)***... citeste mai departe (1-45)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Ca regulă generală, perioada de probă *este facultativă şi subsidiară concursului sau examenului*. Ea *nu se prezumă* şi 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][59]. Ea nu este anterioară înlocuirii acestui contract, ci se suprapune cu prima perioadă de executare a contractului respectiv.
Este *obligatorie şi exclusivă* verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap prin modalitatea perioadei de probă [art. 31 alin. (2)]. Aşadar, în cazul acestor persoane este *exclus* examenul sau concursul.
Numai că Legea nr. 446/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede o perioadă de probă, de cel puţin 45 de zile lucrătoare [art. 83 alin. (1) lit. d)], diferită deci de cea instituită de Codul muncii [art. 31 alin. (2)]. Deşi, Legea nr. 446/2006 este o lege specială, credem că se aplică legea generală (Codul muncii) deoarece:
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.
(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

1.
În cazul contestatorului, perioada de probă a fost stabilită la debutul în funcţia de director de sucursală, adică începând cu data 15.04.2005, stabilirea unei noi perioade de probă pentru aceeaşi funcţie fiind prohibită de dispoziţiile art. 32 din Codul Muncii. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 963/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Deşi s-a produs o reorganizare a activităţii angajatorului, reclamantul-intimat a continuat să ocupe de fapt aceeaşi funcţie, cea de director al Sucursalei I, funcţie pentru care a fost supus la o perioadă de probă de 90 de zile, conform actului adiţional. Angajatorul a încălcat, prin emiterea deciziei contestate, dispoziţiile art. 32 alin. (1) şi (2) Codul Muncii, care stabilesc că, pe durata executării unui contract de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă, doar în situaţia în care debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie*. (C. Ap. Iaşi, s. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 259/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-10)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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) şi 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 consecinţă nu mai există. Aşadar, cu sau fără informarea anterioară a persoanei respective, angajatorul poate solicita perioada de probă.[74]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 33

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru acelaşi post este de maximum 12 luni.

1.
Esenţa reglementării cuprinse în art. 33 C. muncii este tocmai aceea de a împiedica orice abuz din partea angajatorului care ar apela în permanenţă 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 protecţie împotriva eventualelor abuzuri ale angajatorului de a uza de concedieri frecvente în perioada de probă, având în vedere simplitatea procedurii concedierii în perioada de probă, 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 şi se raportează doar la postul pentru care se fac concedieri în perioada de probă. Nimic nu împiedică însă angajatorul (privat) să modifice denumirea postului.
La o analiză a textului, rezultă că între prima angajare pe perioadă de probă şi ultima angajare pe perioadă de probă poate să treacă un an, indiferent de numărul de angajări care s-au realizat în această perioadă.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 33 a fost modificat substanţial prin Legea nr. 40/2011, şi anume a fost eliminată interdicţia de angajare succesivă de probă a mai mult de 3 persoane pentru acelaşi post. Prin urmare, pot fi angajate succesiv, indiferent cât de multe persoane.
Este astfel posibil un comportament abuziv al unui angajator, care încalcă principiul bunei credinţe (art. 8 din Codul muncii).
Însă, conform textului, perioada maximă de timp în care se pot face angajări succesive de probă pentru acelaşi post a fost limitată la 12 luni, indiferent de numărul de angajări de probă.

De precizat este că jurisprudenţa Comitetului European de Drepturi Sociale al Consiliului Europei, întemeiată pe art. 24 din Carta Socială Europeană, este „că şi în perioada de probă drepturile lucrătorului la preaviz şi la garanţiile împotriva concedierii pe bază de motiv real şi serios trebuie recunoscute şi aplicate”.[75]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 34

(1) Fiecare angajator are obligaţia de a înfiinţa un registru general de evidenţă a salariaţilor.
(2) Registrul general de evidenţă a salariaţilor 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 evidenţă a salariaţilor se completează şi se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării şi cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaţilor, data angajării, funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile şi cuantumul acestora, perioada şi cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detaşării şi data încetării contractului individual de muncă.
(4) Registrul general de evidenţă a salariaţilor este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziţie inspectorului de muncă sau oricărei alte autorităţi care îl solicită, în condiţiile legii.
(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate.
(6)În cazul încetării activităţii angajatorului, registrul general de evidenţă a salariaţilor se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.
(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidenţă a salariaţilor, înregistrările care se efectuează, precum şi orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

1.
Textul legal nu distinge cu privire la modificarea naturii obligaţiei de a elibera adeverinţa ca fiind una de dreptul muncii dacă raportul de muncă este în desfăşurare şi ca fiind o acţiune în constatare dacă raportul de muncă a încetat. Or, dacă textul nu distinge rezultă că natura obligaţiei este una ce derivă din raportul de muncă indiferent de momentul la care se cere eliberarea adeverinţei în raport de încetarea raportului de muncă, anterior sau ulterior încetării acestuia. *(C. Ap. Cluj, s. civ., muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi 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 adeverinţe 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 instanţă dar nu este o acţiune în constatare cum în mod greşit reţine prima instanţă. *(C. Ap. Cluj, s. civ., muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie, dec. nr. 501/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-23)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Registrul general de evidenţă a salariaţilor a fost stabilit în scopul înlocuirii carnetelor de muncă reglementate de Decretul nr. 92/1976. Numai că termenul iniţial de abrogare a acestui decret – 1 ianuarie 2004 [art. 296 alin. (3) din Codul muncii] a fost prorogat iniţial până la 1 ianuarie 2007, ulterior până la 1 ianuarie 2009, apoi până la 1 ianuarie 2011.
În aplicarea textului de la art. 34 din Codul muncii a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea şi completarea registrului general de evidenţă a salariaţilor abrogată şi înlocuită prin Hotărârea Guvernului nr. 500/2011[76].
Dispoziţia alin. (5) al art. 34 urmează să fie coroborată cu cea de la lit. h) a art. 40 alin. (2) conform căreia angajatorul are obligaţia să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a

solicitantului.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 35

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.
(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul unor funcţii.

Principiu
1.
Expresie a libertăţii muncii, Codul muncii consacră regula potrivit căreia, în principiu, orice persoană poate cumula mai multe funcţii beneficiind pentru fiecare dintre acestea de un salariu corespunzător. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 526)
2.
Dreptul la cumul reprezintă un derivat al însuşi dreptului la muncă, pentru că o persoană este îndrituită astfel să presteze activităţi remunerate în baza mai multor contracte de muncă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 174)
3.
Noţiunea de funcţii. Noţiunea de funcţii, astfel cum apare în art. 35 din Codul muncii, trebuie înţeleasă în sens larg, ea presupunând orice „post" în general. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 527)
Câmpul de aplicare
4.**... citeste mai departe (1-18)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Expresie a principiului neîngrădirii dreptului la muncă, textul consacră posibilitatea salariaţilor de a desfăşura, în acelaşi timp, mai multe activităţi profesionale, în baza unor contracte individuale de muncă (nu şi a unor contracte civile sau comerciale etc.).
Contractele individuale de muncă pot fi pe durată nedeterminată sau determinată, cu timp normal sau parţial de muncă etc.
Legiuitorul nu limitează numărul contractelor individuale de muncă încheiate de cei ce cumulează mai multe funcţii.
Însă, acest număr nu ar putea fi nelimitat. El ar trebui să fie reflectarea bunei-credinţe şi să presupună existenţa şi a timpului de odihnă într-o zi sau săptămână de lucru, necesar refacerii forţei de muncă. Desigur că unele contracte implicate în cumul pot fi cu timp parţial (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.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 36

Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi prin contract individual de muncă în baza autorizaţiei de muncă sau a permisului de şedere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.

1.
Soluţia legiuitorului răspunde principiului egalităţii de tratament în muncă, fără a se face distincţie după naţionalitatea 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 capitol destinat principiilor fundamentale ale dreptului muncii, deoarece acest articol garantează un principiu al dreptului străinilor la muncă în condiţiile şi limitele stabilite prin lege.
Conform acestui articol cetăţenii străini şi apatrizii au dreptul de a lucra pe teritoriul României, în temeiul unui contract individual de muncă, dar numai în baza autorizaţiei de muncă sau a permisului de şedere.
O.U.G. nr. 194/2002 reglementează regimul străinilor în România, inclusiv eliberarea autorizaţiei de muncă sau a permisului de şedere după caz.
Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale; O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România; O.U.G. nr. 102/2005 privind libera circulaţie pe teritoriul României a cetăţenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spaţiului Economic European şi a cetăţenilor Confederaţiei Elveţiene; O.U.G. nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul trebuie interpretat şi aplicat având în vedere şi alte dispoziţii legale.
Astfel, Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 56/2007 stabileşte condiţiile de eliberare a autorizaţiilor de muncă străinilor care îndeplinesc cerinţele legii cu privire la regimul străinilor, încadrarea în muncă şi detaşarea acestora pe teritoriul României.
Autorizaţia este necesară pentru obţinerea vizei de lungă şedere pentru angajare în muncă sau după caz a permisului de şedere în scop de muncă, reglementate de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România.
Cetăţenii statelor membre ale Uniunii Europene şi ai Spaţiului Economic European, însă, au un alt regim privind accesul lor pe piaţa forţei de muncă din ţara noastră, aşa cum dispune Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulaţie pe teritoriul României a cetăţenilor statelor menţionate.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL II: Executarea contractului individual de muncă

Art. 37

Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă.

1.
Referitor la funcţia pentru care a fost salarizat reclamantul şi la sportul de vechime, în mod corect instanţa de fond a stabilit incidenţa art. 37 Codul Muncii, raportul juridic dintre părţi fiind stabilit prin contractul individual de muncă, acesta putând fi negociat de părţi la data încheierii sale sau ulterior printr-un act adiţional la Contractul Individual de Muncă. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 9584/2008,* www.costelgilca.ro*)*
2.
Ceea ce este cu totul specific la nivelul contractelor de muncă rezultă dintr-o parte obligatorie pe care acestea o conţin, derularea negocierii presupunând anumite limite. Limitarea libertăţii contractuale, determinată de un conţinut impus, se regăseşte atât în cazul contractelor individuale cât şi a celor colective de muncă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 186)**... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul consacră principiul negocierii contractelor de muncă, înscris şi în Constituţia României [art. 41 alin. (5)]. Negocierea este colectivă, materializată prin încheierea contractelor/acordurilor colective de muncă, potrivit Legii dialogului social nr. 62/2011, şi individuală, materializată în contractele individuale de muncă.
De precizat este că art. 39 alin. (1) lit. k) din Codul muncii consacră dreptul salariaţilor la negocierea colectivă şi individuală.
Scopul încheierii contractelor de muncă este deci stabilirea drepturilor şi obligaţiilor angajatorilor şi salariaţilor.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 38

Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Curtea Constituţională
1.
Interdicţia de a renunţa, în tot sau în parte, la drepturile prevăzute de lege în favoarea salariaţilor este o măsură de protecţie a acestora din urmă, menită să asigure exerciţiul neîngrădit al drepturilor şi al intereselor legitime ce li se cuvin în cadrul raporturilor de muncă, pentru a-i feri de consecinţele unor eventuale abuzuri ori ameninţări din partea angajatorilor. O astfel de măsură de protecţie nu poate fi considerată a fi un privilegiu, contrar prevederilor art. 16 alin. (1) din Constituţie, atât timp cât ea se justifică în considerarea situaţiei unei anume categorii sociale care reclamă o astfel de protecţie. *(Dec. nr. 494/2004, M. Of. nr. 59/2005; Dec. nr. 322/2005, M. Of. nr. 702/2005)*
2.
Asenţa dispoziţiilor acestui articol din Constituţie [art. 45] consacră posibilitatea oricărei persoane de a iniţia şi întreprinde o activitate cu scop lucrativ. Cu toate acestea, textul constituţional precizează că acest drept trebuie să fie exercitat în condiţiile legii. Astfel, legiuitorul a fost în drept ca, reglementând conţinutul libertăţii economice, să ţină cont de consideraţiile speciale menite să asigure protecţia salariaţilor, atât timp

cât prin aceasta nu a negat însăşi existenţa accesului liber al persoanei la o activitate economică, libera iniţiativă şi exercitarea acestora. *(Dec. nr. 322/2005, M. Of. nr. 702/2005)*... citeste mai departe (1-24)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Prin art. 38, legiuitorul a instituit o măsură de protecţie a salariaţilor, ce constă în interdicţia de a renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Este vorba, în principal, de drepturile enumerate la art. 39 din acelaşi Cod al muncii.

O asemenea interdicţie se impune pentru a evita abuzurile angajatorilor constând în determinarea salariaţilor să renunţe, în tot sau în parte, la drepturile lor legale. Dacă totuşi intervine o astfel de renunţare printr-un act unilateral sau bilateral (tranzacţie, act adiţional, clauza contractuală), acesta va fi lovit de nulitate absolută. Aşa fiind, angajatorul nu ar putea invoca în favoarea sa faptul că există un act sau o tranzacţie prin care s-au limitat drepturile legale ale salariatului ori s-a renunţat la acestea.[77]

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 39

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la demnitate în muncă;

f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

g) dreptul la acces la formarea profesională;

h) dreptul la informare şi consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) dreptul la protecţie în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;

l) dreptul de a participa la acţiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu;

g) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

CEDO

Respectarea vieţii private în cadrul profesional

1.

Reclamanta era angajată la Carmarthenshire College, instituţie înfiinţată prin lege şi administrată de stat. În 1995, ea a devenit asistentă personală a directorului unităţii şi a trebuit să lucreze în strânsă colaborare cu directorul-adjunct care tocmai fusese numit. În faţa Curţii, ea se plângea că, din ordinul acestuia, telefonul, email şi internetul i-au fost supravegheate.

Încălcarea art. 8 (dreptul la respectarea vieţii private şi a corespondenţei). Curtea a considerat că strângerea şi păstrarea de informaţii personale referitoare la d-na Copland în cadrul utilizării telefonului, al poştei electronice şi al internetului a adus atingere dreptului său la respectarea vieţii private şi a corespondenţei şi că această ingerinţă nu este „prevăzută de lege”, dat fiind că, atunci, nicio dispoziţie a dreptului intern nu reglementa această supraveghere. Ea a admis că poate fi uneori legitim pentru un angajator să supravegheze şi să controleze utilizarea telefonului şi a internetului de către un angajat, dar a

considerat că în speţă nu era motiv să hotărască dacă ingerinţa litigioasă era „necesară într-o societate democratică”. *(Curtea EDO, cauza Copland c. Marii Britanii, cererea nr. 62617/00, www.echr.coe.int)*... citeste mai departe (1-49)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Calitatea de salariat presupune anumite drepturi, dar şi obligaţii 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 şi cu prilejul comentariilor privind alte texte ale Codului muncii.
a) Dreptul la salarizare pentru munca depusă. Este cel mai important drept al unei persoane încadrate în muncă, prevăzut şi de art. 159 din Codul muncii, salariul reprezentând contraprestaţia muncii depuse de salariat în baza unui atare contract. Din acest punct de vedere, salariul constituie *obiect* al contractului individual de muncă, dar şi *cauză* a acestui contract deoarece în scopul obţinerii lui persona fizică a dobândit statutul juridic de salariat.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 40

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condiţiile legii;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora.
(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;
f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;
g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

Curtea Constituţională
1.
Dispoziţiile art. 40 alin. (2) din Codul muncii nu îl împiedică pe angajator să stabilească modul de desfăşurare a relaţiilor de muncă, inclusiv modalitatea în care salariatul şi angajatorul vor comunica pe durata desfăşurării acestor raporturi, astfel încât să se asigure o evidenţă a acestei corespondenţe cu rol probatoriu. În acest sens, trebuie observat că art. 40 alin. (1) lit. a) şi c) din Codul muncii prevăd dreptul angajatorului de a stabili organizarea şi funcţionarea unităţii, precum şi de a da dispoziţii cu caracter

obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor. În acelaşi timp, dispoziţiile art. 39 alin. (2) din Codul muncii prevăd obligaţia salariaţilor 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)*
Jurisprudenţă**... citeste mai departe (1-72)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Drepturile prevăzute de lege exprimă poziţia complexă a angajatorului care dispune de prerogativele: organizatorică, de orientare, îndrumare şi control al salariaţilor săi, precum şi cea disciplinară.
Sunt fireşti prerogativele menţionate având în vedere că mijloacele de producţie, cele materiale şi financiare aparţin angajatorului, care îşi asumă şi riscul activităţii sale comerciale etc. El este acela care stabileşte obiectul activităţii, ritmul de producţie, mijloacele folosite, preţurile de vânzare ale bunurilor produse[92], sarcinile de serviciu ale personalului său şi întocmeşte fişele posturilor.
De aceea, raportul juridic de muncă se caracterizează prin subordonarea salariaţilor faţă de angajatorul lor.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL III: Modificarea contractului individual de muncă

Art. 41

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.
(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile 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)condiţiile de muncă;
e)salariul;
f)timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Curtea Constituţională
1.
Ceea ce poate aduce atingere drepturilor angajatorului nu este conţinutul textelor de lege criticate, ci propria lipsă de diligenţă a acestuia, în ceea ce priveşte modificarea clauzelor contractului individual de muncă, la care se referă art. 41 din Codul muncii, aceasta se face numai printr-un act adiţional, cu respectarea obligaţiei ad validitatem privind forma scrisă a contractului individual de muncă. în aceste condiţii, problema imposibilităţii dovedirii în justiţie 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 convenţie bilaterală, exprimând manifestarea acordului de voinţă al celor două părţi ale raportului juridic de muncă, angajator şi salariat. Astfel, interesul legitim legat de stabilitatea raporturilor de muncă impune ca modificarea contractului individual de muncă să se facă în aceleaşi condiţii în care acesta a fost încheiat, respectiv prin acordul ambelor părţi. *(Dec. nr. 637/2007, M. Of. nr. 577/2007)***... citeste mai departe (1-65)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Executarea contractului respectiv este guvernată de *principiul stabilităţii în muncă,* ceea ce presupune că modificarea şi încetarea lui pot interveni numai în condiţiile prevăzute de lege[121].
Textul comentat prevede două cazuri de modificare a acestui contract:
- prin acordul părţilor, care constituie regula şi care poate interveni, în principiu, fără nicio restricţie, situaţie probată prin actul adiţional la contract;
- unilateral, de către angajator, dar numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Codul muncii (art. 42-48).
În temeiul art. 17 alin. (5) teza finală din Codul muncii, este posibilă şi modificarea legală a contractului.[122]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 42

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detaşarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detaşării, salariatul îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Curtea Constituţională
1.
Prin art. 42 alin. (1), art. 43, art. 45 şi art. 48 din Codul muncii, criticate de autorul excepţiei, este prevăzută posibilitatea delegării sau detaşării angajatului din iniţiativa unilaterală a angajatorului, precum şi posibilitatea modificării unilaterale de către angajator a locului şi felului muncii în caz de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie 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 şi cu dispoziţiile art. 17 alin. (3) din acelaşi cod care prevăd că respectivele elemente trebuie să se regăsească obligatoriu în însuşi conţinutul contractului respectiv. Aşa fiind, posibilitatea modificării unilaterale a unor elemente ale contractului individual de muncă de către angajator este posibilă doar în urma acordului iniţial pe care salariatul l-a dat în momentul încheierii acestui contract, astfel că nu se poate vorbi despre o restrângere neconstituţională a drepturilor invocate de autorul excepţiei. *(Dec. nr. 352/2008, M. Of. nr. 335/2008)***... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Potrivit textului, delegarea şi detaşarea, cazuri de modificare a unui element esenţial al contractului individual de muncă – locul muncii -, sunt dispuse unilateral de angajator. Raţiunea unei atare posibilităţi rezidă din prerogativele angajatorului de organizare a producţiei şi a muncii, precum şi din obligaţia de subordonare pe care o au salariaţii.
Dar, modificarea locului muncii ca urmare a delegării sau detaşării nu poate avea drept consecinţă afectarea funcţiei salariatului în cauză şi nici a celorlalte drepturi ale sale (privind, de exemplu, salarizarea, concediul de odihnă, securitatea şi sănătatea lui etc.).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 43

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziţia angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

1.
Nu este fondată critica cu privire la faptul că instanţa de fond nu a reţinut că decizia de delegare a fost emisă fără a se ţine cont de starea de sănătate a recurentei. Atâta timp cât aceasta nu avea un act medical care să recomande recurentei evitarea deplasărilor pe o temperatură aşa de mare cum susţine aceasta, această critică nu poate fi primită. Pe de altă parte aceasta avea posibilitatea să ceară angajatorului să-i asigure mijloc de transport în perioada respectivă, şi nu să refuze ca atare delegarea. Nici faptul că în unitate mai erau şi alţi ingineri care în opinia recurentei ar fi putut fi delegaţi, nu are relevanţă, delegarea fiind atributul angajatorului, şi nu al salariatului. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 8539/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Nu este fondată nici critica privind nesemnarea fişei postului de către recurentă. Sancţiunea aplicată recurentei s-a datorat faptului că aceasta a absentat nemotivat mai multe zile de la locul de muncă şi a refuzat delegarea dispusă de către intimată, şi nu că nu şi-ar fi îndeplinit sarcinile de serviciu. Chiar dacă recurenta nu ar fi semnat o fişă a postului avea obligaţia de a se prezenta la locul de muncă unde fusese delegată şi să solicite dacă considere necesar o fişă a postului. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 8539/2008,* www.costelgilca.ro*)***... citeste mai departe (1-12)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Delegarea presupune deplasarea salariatului, de regulă, la un alt agent economic, la o altă unitate, instituţie, din aceeaşi localitate sau din altă localitate decât se află locul său obişnuit de muncă, pentru a îndeplini anumite sarcini de serviciu în favoarea angajatorului la care este încadrat.
Delegarea este frecventă în special în cazul salariaţilor care se ocupă de aprovizionarea sau desfacerea de produse, identificarea unor beneficiari sau clienţi etc.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 44

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni şi 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 sancţionarea disciplinară a acestuia.
(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de delegare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

1.
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 angajaţi, întrucât intimatul a fost numit cu delegaţie pe o perioadă de 60 de zile, în funcţia de şef ocol silvic, operând astfel delegarea ca instituţie a dreptului muncii. Deci, în speţă a operat o dublă delegare, fiecare pe postul celuilalt, iar la încetarea delegării, fiecare trebuia să revină pe postul iniţial. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 5498/2008,* www.costelgilca.ro*)*
2.
Potrivit principiului simetriei actelor juridice, constituind o modificare a contractului de muncă, măsura unilaterală a delegării îmbracă forma scrisă, însă lipsa înscrisului constatator nu afectează valabilitatea acestei măsuri. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 233)**... citeste mai departe (1-8)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Alin. (1) al art. 44 a fost modificat prin Legea nr. 40/2011. Noutăţile constau în:
- stabilirea intervalului de timp în care prima perioadă a delegării poate fi dispusă, şi anume în 12 luni;
- prelungirea detaşării poate interveni în acelaşi interval de timp, pe perioade succesive, (şi 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 şi, deci nu poate determina sancţionarea lui disciplinară.
În alin. (2) al art. 44 sunt prevăzute drepturile salariatului delegat: *la plata cheltuielilor de transport şi de cazare,* precum şi la o *indemnizaţie de delegare.*
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 45

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

1.
Recurentul a fost detaşat la IC S. B, pentru asigurarea asistenţei tehnice şi service pentru autoturismele intrate în Libia. Pe perioada detaşării nu s-a încheiat un nou contract de muncă cu noul angajator, însă acesta a deţinut toate documentele necesare pentru perioada detaşării. S-a făcut dovada că s-a eliberat recurentului-reclamant toate aceste documente, respectiv adeverinţe privind sporurile de care a beneficiat pe perioada detaşării, aşa cum rezultă din adeverinţa nr. R.C. K./37/30.01.1991. *(C. Ap. Piteşti, s. civ., conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, dec. nr. 624/2008,* www.costelgilca.ro*)*
2.
Drepturile angajatorului. Măsura detaşării este dispusă în interesul unităţii la care este detaşat salariatul. Salariatul va ocupa un post vacant din statul de funcţiuni al unităţii la care s-a dispus detaşarea şi va presta munca în beneficiul acestei unităţi, prin executarea unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor de serviciu aferente postului respectiv. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 235)**... citeste mai departe (1-15)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Ca natură juridică, detaşarea reprezintă *o cesiune a contractului individual de muncă, cu clauza retrocesiunii*. Ea presupune o relaţie triunghiulară la care participă angajatorul cedent, salariatul detaşat şi 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, ocupaţia, funcţia) poate fi modificat numai cu consimţământul scris al salariatului.
În cazul detaşării, spre deosebire de delegare, munca se prestează în favoarea angajatorului cesionar, nu a

celui cu care salariatul se află în raporturi contractuale de muncă.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 46

(1) Detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
(2)În mod excepţional, perioada detaşării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenţa salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea, cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni.
(3) Salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice.
(4) Salariatul detaşat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de detaşare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

1.
Numărul zilelor calendaristice în care persoana se află în detaşare se socoteşte de la data şi ora plecării până la data şi ora înapoierii mijlocului de transport din şi în localitatea unde îşi are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de detaşare. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 239)
2.
Codul muncii nu reglementează o durată minimă a detaşării, ci numai durata maximă, care este de un an. (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 327)
3.
Potrivit principiului simetriei actelor juridice, constituind o modificare a contractului de muncă, măsura unilaterală a detaşării îmbracă forma scrisă însă lipsa înscrisului constatator nu afectează valabilitatea acestei măsuri. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 239-240)
4.**... citeste mai departe (1-9)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Detaşarea are un *caracter temporar,* ea putând dura cel mult un an.
Dacă pentru detaşarea iniţială nu se cere consimţământul salariatului, fiind obligatorie pentru el, ulterior, în cazul prelungirii ei, este nevoie de acest consimţământ.
Salariatul poate refuza numai în mod excepţional detaşarea. Privind motivele acestui refuz, pot fi avute în vedere cele statornicite de art. 89 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 în cazul funcţionarilor publici. Aceştia pot refuza detaşarea dacă se află în una din următoarele situaţii: graviditate; îşi cresc singuri copii minori; starea sănătăţii, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detaşarea; aceasta are loc într-o localitate în care nu se asigură condiţii corespunzătoare de cazare; sunt singurii întreţinători de familie; motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detaşării. S-a decis, în acest sens, de exemplu, că vârsta înaintată a părinţilor aflaţi în grija sa, justifică refuzul funcţionarului public de a da curs măsurii, ordinul de detaşare fiind nelegal, adoptat cu „exces de putere”.[132]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 47

(1) Drepturile cuvenite salariatului detaşat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detaşarea.
(2) Pe durata detaşării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detaşat.
(3) Angajatorul care detaşează are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detaşarea să îşi îndeplinească integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat.
(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detaşarea nu îşi îndeplineşte integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detaşarea.
(5)În cazul în care există divergenţă între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu îşi îndeplineşte obligaţiile potrivit prevederilor alin. (1) şi (2), salariatul detaşat

are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detaşat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori şi de a cere executarea silită a obligaţiilor neîndeplinite.

1.
Dacă salariatul se îndreaptă împotriva celui ce a dispus detaşarea, acesta va avea în continuare la dispoziţie o acţiune în regres împotriva angajatorului care a beneficiat de munca salariatului detaşat. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 242)
2.
Angajatorul la care s-a realizat detaşarea are nu numai obligaţia de a plăti persoanei detaşate salariul, ci şi pe aceea de a-i acorda toate celelalte drepturi de detaşare prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil. (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 331)
3.
În plus, salariatul are dreptul de a reveni de îndată la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detaşat (caz de încetare a detaşării la iniţiativa salariatului), precum şi dreptul de a cere executarea silită a obligaţiilor neîndeplinite. Neavând însă un titlu executoriu, el va trebui să se adreseze mai întâi instanţei de judecată. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 242)**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Pe durata detaşării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de la angajatorul la care este detaşat.
Dacă la unul dintre aceştia salariul este mai mare decât la celălalt, atunci angajatul respectiv va primi, evident, salariul mai favorabil (adică cel mai mare).
Se înţelege că salariul va fi plătit de angajatorul în favoarea căruia i se prestează munca.
Angajatorul cedent are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul cesionar să îşi îndeplinească integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariat.
Dacă angajatorul cesionar nu îşi îndeplineşte aceste obligaţii, ele vor fi îndeplinite de angajatorul cedent, inclusiv în ceea ce priveşte plata salariului.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 48

Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, şi în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul cod.

1.
Măsura detaşării nefiind prevăzută cu titlu de sancţiune disciplinară de Codul muncii, problema în discuţie nu este aceea a obligativităţii efectuării cercetării disciplinare prealabile, ci a însăşi legalităţii măsurii dispusă cu acest titlu, câtă vreme din probele administrate nu a rezultat că scopul detaşării a fost acela al îndeplinirii unor sarcini la cantonul 9 O. din cadrul Ocolului Silvic B., ci s-a urmărit sancţionarea contestatorului. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 10314/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
La recomandarea comisiei de expertiză privind securitatea şi sănătatea în muncă, constatându-se, că boala recurentului se încadrează în categoria bolilor profesionale a fost schimbat locul de muncă al recurentului pe un post corespunzător, cu sarcini de serviciu ce nu afectează starea de sănătate a acestuia. Or, susţinerea recurentului privind menţinerea în acelaşi loc de muncă, deşi boala profesională a determinat schimbarea locului de muncă, contrazice însăşi raţiunea pentru care a fost iniţiată schimbarea locului de muncă. Serviciul ce se înscrie în antecedenţa cauzală a bolii profesionale, determină schimbarea acestuia, cum corect a procedat angajatorul şi nicidecum menţinerea sa, cum netemeinic susţine angajatul. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 9257/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-8)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul prevede situaţiile în care este posibilă modificarea temporară a contractului individual de muncă fără consimţământul salariatului.
În caz *de forţă majoră*, trecerea temporară în altă muncă nu poate avea loc decât pe perioada în care acţionează acea împrejurare externă imprevizibilă şi de neînlăturat; dacă sunt neînţelegeri, salariatul se poate adresa instanţei de judecată, care va hotărî dacă angajatorul abuzează sau nu de dreptul său.
Cu titlu de *sancţiune* disciplinară, modificarea temporară a contractului intervine atunci când angajatorul, în conformitate cu art. 248 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, *aplică sancţiunea retrogradării din funcţie.* Pe

perioada respectivă (de la 1 la 3 luni), salariatul sancţionat va fi trecut într-o altă funcţie (inferioară).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL IV: Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 49

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.
(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.
(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor 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 excepţia situaţiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

1.
În afară de cazurile de suspendare prevăzute de legiuitor nu pot fi avute în vedere şi alte situaţii şi nici nu pot fi combinate dispoziţiile de la suspendarea de drept cu cele care se referă la suspendarea prin acordul părţilor deoarece s-ar adauga la lege, ceea ce nu este posibil. *(C. Ap. Constanţa, s. civ., dec. nr. 57/2012, RDS nr. 9/2012, www.revistadreptsocial.ro, cod citare 2349)*
2.
Deşi Codul muncii nu prevede dispoziţii de procedura cu privire la suspendarea contractului individual de muncă, în toate cazurile este util ca angajatorul să emită o decizie prin care să dispună suspendarea sau să constate existenţa unei cauze de suspendare, să precizeze temeiul legal şi durata suspendării. *(C. Ap. Constanţa, s. civ., dec. nr. 57/2012, RDS nr. 9/2012, www.revistadreptsocial.ro, cod citare 2349)*
Alin. (1)
3.**... citeste mai departe (1-13)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Instituţia suspendării constituie unul din instrumentele prin care se asigură protecţia (ocrotirea) salariatului. Suspendarea contractului de muncă este în realitate o suspendare a principalelor sale efecte – prestarea, muncii şi plata acesteia – ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viaţă. Ea se deosebeşte de încetarea contractului, care presupune dispariţia efectelor sale.
Pentru ca neîndeplinirea prestaţiilor să ducă la suspendarea contractului şi nu la încetarea acestuia, este neapărat necesar ca neexecutarea să fie temporară (trecătoare) şi să nu aibă caracter culpabil. În cazul când această condiţie nu este îndeplinită, contractul de muncă nu va fi suspendat, ci va înceta prin concediere etc.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 50

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:
a)concediu de maternitate;
b)concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c)carantină;
d)exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

e)încetarea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
f)forţă majoră;
g)în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;
h)de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
i)în alte cazuri expres prevăzute de lege.

1.
Reclamantul s-a aflat în incapacitate de muncă, o perioadă mai lungă de timp, iar unitatea angajatoare a refuzat plata ultimului concediu medical, motivat de faptul că nu a fost înştiinţată în termenul legal. În criticile de recurs se arată că termenul prevăzut de dispoziţiile Ordinului nr. 233/14.03.2003, stabilesc cu caracter imperativ, obligativitatea angajatului de a anunţa situaţia de incapacitate de muncă în care se află. Textul nu prevede însă şi sancţiunea neplăţii indemnizaţiei de concediu medical, astfel că refuzul angajatorului de a nu plăti concediul medical este abuzivă, şi arbitrară. *(C. Ap. Braşov, s. civ. şi pentru cauze cu minori şi de familie, de conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 220/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
S-a reţinut corect că prin decizia de încetare a contractului individual de muncă, s-a prevăzut că efectele se suspendă în cazurile prevăzute de art. 50 Codul muncii şi devin operabile din ziua imediat următoare încetării cauzei incidente. A rezultat cu certitudine că la 9.08.2007 şi-a produs efectele concedierea recurentei şi atunci a fost emisă nota de lichidare, intimata făcând aplicarea în cauză a prevederilor ar. 50 şi 73 din Codul muncii, care se referă la cazurile în care se suspendă de drept contractul individual de muncă şi respectiv se suspendă corespunzător termenul de preaviz. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 1950/2008,* www.costelgilca.ro*)***... citeste mai departe (1-13)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Suspendarea de drept intervine în virtutea legii şi nu din voinţa vreuneia din părţile contractante.
Astfel, pentru protejarea sănătăţii mamei şi copilului, în conformitate cu dispoziţiile Capitolului IV al Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005[134], femeilor însărcinate li se acordă concediu pentru sarcină şi lăuzie pe o perioadă de 126 zile calendaristice [art. 23 alin. (1)][135].
Distinct de concediul de maternitate, prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 se prevede acordarea concediului de risc maternal[136] în situaţia în care salariata desfăşoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii şi alăptării, iar angajatorul, din motive justificate, nu poate să-i modifice corespunzător condiţiile şi/sau orarul de muncă ori să o repartizeze la un alt loc de muncă (art. 9).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 51

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:
a)concediu pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
c)concediu paternal;
d)concediu pentru formare profesională;
e)exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
f)participarea la grevă.
(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern.

1.
Textul de lege prevede acordul ambelor părţi şi nu obligativitatea angajatorului (este o facultate şi nu o obligaţie) la acordarea acestui concediu pe de o parte şi durata maximă pentru care poate fi acordat. Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii. Este adevărat că cererea reclamantei nu îndeplinea toate condiţiile de formă în sensul că nu a solicitat concediul fără plată pentru formare profesională cu o lună înainte şi nu a indicat durata acestuia, însă reclamanta oricum se afla în concediul pentru creştere a copilului, iar în ceea ce priveşte 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 salariatei cât şi angajatorului. *(C. Ap. Constanţa, s. civ., pentru cauze cu minori şi de familie precum şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 860/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-8)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

În aplicarea textului urmează să facem referire la dispoziţiile actelor normative care reglementează situaţiile avute în vedere de Codul muncii şi care vor fi reproduse în continuare.
În temeiul prevederilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010[139], persoanele care, în ultimul an anterior datei naşterii copilului, au realizat timp de 12 luni venituri profesionale supuse impozitului pe venit[140] beneficiază, la cerere, de concediu pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, respectiv 2 ani şi, în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani[141], precum şi de o indemnizaţie lunară.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 52

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:
a)pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii;
b)în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;
c)în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
c[1])în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul 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 detaşării;
e)pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
(2)În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) şi b), dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea anterioară şi i se plăteşte, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.
(3)În cazul reducerii temporare a activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 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 situaţiei care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

Curtea Constituţională
1.
Suspendarea contractului individual de muncă constituie o măsură temporară, putând fi dispusă de angajator faţă de salariatul împotriva căruia s-a formulat plângerea penală ori s-a început urmărirea penală pentru săvârşirea de infracţiuni incompatibile cu funcţia deţinută. Pe perioada suspendării salariatul nu poate deţine doar funcţia cu care este incompatibilă fapta pentru care s-a formulat plângerea penală, nefiind împiedicat să se încadreze la altă unitate ori în altă funcţie chiar la aceeaşi unitate. Astfel, dreptul său la muncă nu este atins. Măsura suspendării nu este contrară nici principiului prezumţiei de nevinovăţie, care se aplică numai în cadrul răspunderii penale. Plângerea penală se întemeiază pe date şi pe indicii cu privire la săvârşirea de salariat a unei infracţiuni incompatibile cu funcţia deţinută, iar existenţa ori inexistenţa vinovăţiei se stabileşte prin hotărâre judecătorească definitivă. Fapta salariatului, chiar dacă nu va atrage răspunderea penală a acestuia, poate constitui abatere disciplinară, ce poate fi sancţionată inclusiv cu încetarea contractului de muncă. În situaţii în care se va constata nevinovăţia salariatului şi dispunerea nejustificată a suspendării contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la măsuri reparatorii corespunzătoare în temeiul dispoziţiilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora: „ (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit.c), dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea avută anterior şi i se va plăti o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.” *(Dec. nr. 520/2005, M. Of. nr. 985/2005)***... citeste mai departe (1-38)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul, modificat prin Legea nr. 40/2011, enumeră la alin. (1) situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului, la alin. (2) sunt prevăzute consecinţele unor cazuri de suspendare în ipoteza nevinovăţiei salariatului, iar la alin. (3), este instituită o alternativă la suspendarea contractului individual de muncă, constând în continuarea activităţii, cu reducerea programului de lucru şi diminuarea corespunzătoare a salariului.
În ceea ce priveşte *suspendarea contractului pe durata cercetării disciplinare prealabile,* art. 267 alin. (1) din Codul muncii prevede că nicio sancţiune disciplinară nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare.
Angajatorul are posibilitatea ca pe perioada cât durează cercetarea menţionată să suspende contractul celui în cauză. Decizia îi aparţine exclusiv, dar aceasta nu trebuie să constituie un abuz de drept. Suspendarea contractului trebuie să se bazeze pe criterii obiective, să fie dispusă cu bună-credinţă şi să fie necesară pentru a asigura o cercetare prealabilă corectă a abaterii disciplinare.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 53

(1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).
(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

Curtea Constituţională
1.
Întreruperea temporară a activităţii unităţii, avută în vedere de dispoziţia legală supusă controlului, nu este imputabilă salariaţilor şi nu se identifică cu situaţiile în care unitatea îşi încetează activitatea din cauza falimentului ori îşi reduce personalul ca urmare a reorganizării. Ca atare, obligaţia de plată a indemnizaţiei de 75% din fondul de salarii în beneficiul angajaţilor este o măsură legală care îşi găseşte reazemul constituţional în art. 1 alin. (3) din Legea fundamentală. Acest text proclamă statul român ca «stat social», valoare constituţională care semnifică, printre altele, ideea solidarităţii sociale şi a politicii de securitate socială. În acest sens, statul social trebuie să asigure, printre altele, protecţia socială a muncii, prevăzută la art. 38 alin. (2), şi un nivel de trai decent, prevăzut la art. 43 alin. (1) din Constituţie. *(Dec. nr. 24/2003, M. Of. nr. 72/2003; Dec. nr. 872/2008, M. Of. nr. 577/2008)***... citeste mai departe (1-14)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul modificat prin Legea nr. 40/2011 reglementează consecinţa reducerii/ întreruperii temporare a activităţii angajatorului: plata unei indemnizaţii (negociate), ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază al angajaţilor suspendaţi.
Determinantă este nu numai suspendarea activităţii, ci şi împrejurarea că pe întreaga durată a acesteia

salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, care, *ad nutum*, poate oricând să dispună reluarea activităţii. Prin urmare, chiar dacă reducerea/întreruperea activităţii ar fi fost generată de o cauză de forţă majoră sau de un caz fortuit, ceea ce, juridic, ar fi atras neplata salariului, totuşi plata unei indemnizaţii de 75% din salariul de bază se impune, conform textului, întrucât salariatul „se află la dispoziţia angajatorului", nebeneficiind de timp sau (ca şi 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 activităţii.[147]

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 54

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Condiţii

1.

Noţiunea „situaţii personale". Rezolvarea unor situaţii personale include şi studiile (susţinerea examenelor de bacalaureat, de admitere în instituţiile de învăţământ superior, a examenelor de an universitar, de diplomă, de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat, susţinerea 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 şi plata salariului, însă pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor 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 stagiu de cotizare în sistemul public de pensii, sistemul asigurărilor pentru şomaj şi sistemul asigurărilor sociale de sănătate, nefiind obligatorie plata vreunei contribuţii, şi 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)**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Articolul 54 din Codul muncii trebuie coroborat cu art. 154-158 din acelaşi Cod, care prevăd dreptul salariaţilor la concedii fără plată pentru studii sau interese personale şi condiţiile în care se acordă aceste concedii.

În ipoteza acordării lor – care presupune înţelegerea părţilor – sunt excluse prestarea muncii şi salarizarea ei, contractul fiind suspendat.

Desigur că, într-o atare situaţie, iniţiativa suspendării contractului o are salariatul care trebuie să solicite (prin cerere) acordarea concediului, justificând şi necesitatea acestuia.

Se înţelege că, numai atunci când angajatorul este de acord cu solicitarea va interveni suspendarea contractului.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 părţilor, la data convenită de acestea;

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

5.

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.

Încetarea de drept a contractului de muncă încheiat pe perioadă determinată operează chiar dacă angajatul se află în incapacitate temporară de muncă, la momentul ajungerii la termen a contractului sau a îndeplinirii condiţiei până la care acesta a fost încheiat. Nefiind în prezenţa unei concedieri, care reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului, nu sunt aplicabile interdicţiile prevăzute la art. 60 din Codul muncii. *(C. Ap. Timişoara, s. litigii de muncă şi conflicte de muncă, dec. 2338/2012, RDS nr. 5/2013, www.revistadreptsocial.ro, cod citare 3117)*

6.

Instanţa nu se poate substitui părţilor pentru a hotărî modalitatea de încetare a raporturilor de muncă, însă

în speţa dedusă judecăţii acordul de voinţă al părţilor privind încetarea contractului individual de muncă în baza art. 55 lit. b) din Codul Muncii, s-a realizat prin înaintarea ofertei de către angajator şi acceptarea ofertei de către salariată, conform principiului libertăţii de voinţă al părţilor reglementat prin C. civ. *(C. Ap. Constanţa, s. civ., pentru cauze cu minori şi de familie precum şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 734/2008, www.costelgilcă).*

... citeste mai departe (1-22)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Articolul 55 are un caracter introductiv în cadrul capitolului V, al Titlului II. El enumeră cazurile de încetare a contractului individual de muncă ce sunt dezvoltate în textele ce urmează.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 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 şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;

b)la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c)la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

d)ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e)ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

f)ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

g)de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h)ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;

i)la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j)retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

(2) Pentru situaţiile 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, şi se comunică persoanelor aflate în situaţiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Curtea Constituţională

1.

Dispoziţiile de lege criticate, referitoare la încetarea contractului individual de muncă ca urmare a constatării nulităţii absolute a acestuia, de la data la care nulitatea a fost constatată, precum şi la modalitatea de acoperire a nulităţii, sunt conforme prevederilor art. 16 alin. (2) din Constituţie, deoarece se aplică, în mod egal, ambelor părţi ale contractului individual de muncă. Prevederea că încetarea de drept a contractului se

produce de la data la care nulitatea a fost constatată corespunde dispoziţiilor art. 57 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor. De asemenea, alin. (5) al aceluiaşi articol prevede că persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerare, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu. Faptul că una dintre părţile contractului individual de muncă, angajator sau angajat, beneficiază de prevederile dreptului comun, astfel cum susţine autorul excepţiei, este o problemă de interpretare şi aplicare a legii, iar situaţia juridică diferită în care se află cele două părţi justifică eventualitatea unui tratament juridic diferit. *(Dec. nr. 660/2008, M. Of. nr. 513/2008; Dec. nr. 253/2009, M. Of. nr. 149/2009)***... citeste mai departe (1-55)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul, modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011, reglementează situaţiile în care intervine încetarea de drept a contractului individual de muncă, adică acea încetare care exclude voinţa părţilor, ea intervenind direct, prin forţa legii.

Este firesc să înceteze contractul la dispariţia uneia din părţile sale – persoana fizică ce prestează munca sau a celei beneficiare a acestei munci, precum şi a angajatorului – persoană juridică (prin dizolvare) (lit. a). Aceeaşi soluţie se impune şi in cazul declarării morţii prin hotărâre judecătorească sau a punerii sub interdicţie a oricăreia din părţile contractului – persoane fizice (lit. b).[148]

Cele două cazuri de încetare a contractului sunt o consecinţă a caracterului personal al său; prestarea muncii nu este posibilă prin reprezentanţi, iar angajatorul – parte a contractului – nu poate fi înlocuit cu altul.

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 57

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege.

(4)În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.

(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

Curtea Constituţională

1.

Dispoziţiile de lege criticate, referitoare la încetarea contractului individual de muncă ca urmare a constatării nulităţii absolute a acestuia, de la data la care nulitatea a fost constatată, precum şi la modalitatea de acoperire a nulităţii, sunt conforme prevederilor art. 16 alin. (2) din Constituţie, deoarece se aplică, în mod egal, ambelor părţi ale contractului individual de muncă. Prevederea că încetarea de drept a contractului se produce de la data la care nulitatea a fost constatată corespunde dispoziţiilor art. 57 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor. De asemenea, alin. (5) al aceluiaşi articol prevede că persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerare, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu. Faptul că una dintre părţile contractului individual de muncă, angajator sau angajat, beneficiază de prevederile dreptului comun, astfel cum susţine autorul excepţiei, este o problemă de interpretare şi aplicare a legii, iar situaţia juridică diferită în care se află cele două părţi justifică eventualitatea unui tratament juridic diferit. *(Dec. nr. 660/2008, M. Of. nr. 513/2008; Dec. nr. 253/2009, M. Of. nr. 149/2009)***... citeste mai departe (1-31)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Nulitatea contractului individual de muncă este reglementată, direct în legislaţia muncii în situaţia în care nu au fost respectate condiţiile legale pentru încheierea valabilă a sa.
Sunt sancţionate, de exemplu, cu *nulitatea*: încheierea unor contracte de muncă cu persoane a căror încadrare este interzisă de lege (minori sub 15 ani, persoane puse sub interdicţie etc.); încadrarea dispusă de un organ necompetent; încadrarea într-un post neprevăzut în statul de funcţii sau fără examen sau concurs, când acestea sunt obligatorii potrivit legii; încadrarea unor persoane care nu îndeplinesc condiţiile de studii etc.[155]
Nulitatea nu constituie un scop în sine. De aceea, se prevede că aceasta poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 2: Concedierea

Art. 58

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Alin. (1)
1.
Încetarea contractului individual de muncă în urma manifestării unilaterale de voinţă a angajatorului nu constituie o încălcare a dreptului la muncă şi a principiului libertăţii 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 ţin de persoana salariatului pot fi imputabile sau neimputabile acestuia. Salariatul concediat pentru motive care nu îi sunt imputabile va avea dreptul la compensaţiile care se acordă în astfel de situaţii potrivit legislaţiei în vigoare sau contractelor colective de muncă aplicabile (de exemplu, dreptul la indemnizaţie de şomaj, dacă îndeplineşte condiţiile de stagiu prevăzute de lege). (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 331)**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul, în alin. (1), defineşte concedierea, iar în alin. (2), este făcută clasificarea acesteia în funcţie de motivele care privesc ori nu persoana salariatului.
În art. 61 din Codul muncii sunt enumerate situaţiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, iar în art. 65 alin. (1) este definită concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 59

Este interzisă concedierea salariaţilor:

a)pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;

b)pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

1.
Sunt neîntemeiate criticile privind încălcarea prevederilor art. 59 lit. a) C.M., care interzic concedierea pe criterii de apartenenţă sau activitate sindicală, deoarece instanţa de fond a soluţionat cauza pentru alte considerente, neprocedând la analizarea condiţiilor de legalitate a concedierii. Aşa cum este şi formulată contestaţia la instanţa de fond şi corect s-a reţinut, nu s-a formulat contestaţie împotriva unei decizii de concediere emise în condiţiile art. 65 şi urm. C.M., ci, contestatoarea a formulat contestaţie împotriva măsurilor premergătoare concedierii, respectiv a măsurii de nominalizare a sa pe lista salariaţilor ce urmează a fi concediaţi. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 8576/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Interzicerea discriminării în relaţiile de muncă este reglementată ca principiu fundamental de art. 5 C. muncii. (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 409)**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul prevede două categorii de interdicţii în ceea ce priveşte concedierea.

Ele sunt şi consecinţa existenţei principiului egalităţii de tratament în cadrul relaţiilor de muncă, a interzicerii discriminării (art. 5 din Codul muncii)[157], a reglementării dreptului salariaţilor de a participa la acţiuni colective şi de a constitui sau adera la un sindicat [art. 39 alin. (1) lit. l) şi m)][158].

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 60

(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a)pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b)pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;

c)pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d)pe durata concediului de maternitate;

e)pe durata concediului pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g)pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

h)pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condiţiile legii.

Curtea Constituţională

1.

Raporturile de muncă nasc drepturi şi obligaţii specifice fiecăreia dintre părţile acestuia. Între cele două părţi ale contractului de muncă există o relaţie de subordonare, caracterizată prin prestarea muncii de către salariat sub autoritatea angajatorului. În acelaşi timp însă legiuitorul a urmărit protejarea drepturilor salariatului printr-o serie de măsuri şi interdicţii ale exercitării drepturilor angajatorului. Între aceste interdicţii se află şi cea privind concedierea salariatului atât timp cât acesta se află în imposibilitatea de a desfăşura munca, ca urmare a stării sale de sănătate. În acest fel, salariatul este asigurat că are dreptul de a-şi îngriji sănătatea, fără ca aceasta să atragă consecinţe negative asupra raporturilor sale de muncă. Acest fapt nu poate fi considerat ca fiind contrar prevederilor art. 53 din Constituţie, întrucât restrângerea anumitor drepturi ale angajatorului este justificată de necesitatea protejării drepturilor altei categorii de persoane, respectiv salariaţii. *(Dec. nr. 728/2010, M. Of. nr. 470/2010)***... citeste mai departe (1-46)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 60 a fost modificat prin Legea nr. 40/2011. Modificarea a vizat reformularea prevederii de la lit. b, abrogarea textului [de la lit. g) din forma anterioară republicării] referitor la interdicţia „pe durata îndeplinirii serviciului militar" (pentru că acesta a fost desfiinţat pe timp de pace) şi adăugarea [la alin. (2)] a încă unui caz de excepţie privind interdicţiile reglementate (dizolvarea angajatorului). Adăugarea acestui nou caz este, însă, inutilă, pe motiv că dizolvarea angajatorului constituie un caz de încetare de drept a contractului individual de muncă [art. 56 lit. a)].

Situaţiile în care concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă, cu excepţia concediului de odihnă, sunt, în acelaşi timp, cazuri în care contractul individual de muncă se suspendă (a se vedea art. 50 şi art. 51).

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 3: Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului

Art. 61

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului în următoarele situaţii:
a)în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;
b)în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală;
*(la data 01-feb-2014 Art. 61, litera B. din titlul II, capitolul V, sectiunea 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 şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
d)în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

CEDO
1.
Curtea a reţinut că decizia de concediere a reclamantului luată de angajatorul său, în conformitate cu legislaţia naţională în vigoare la data faptelor, nu poate fi analizată din punctul de vedere al nerespectării prezumţiei de nevinovăţie, în cauză neputând fi vorba despre o încălcare a drepturilor şi libertăţilor garantate de Convenţie, motive pentru care Curtea a respins cererea, ca fiind inadmisibilă.
Soluţia Curţii ţine seama de specificitatea dreptului naţional român, Curtea considerând că nu este menirea sa să intervină în deciziile ce reprezintă politica legislativă a unui stat, cu atât mai mult în cazul în care legislaţia naţională prevede garanţii suficiente pentru a preveni măsuri arbitrare sau abuzive în detrimentul unui angajat, în caz de absenţă prelungită de la locul de muncă determinată de o măsură privativă de libertate. *(Cauza T.O. Tripon împotriva României, nr.27062/04, comentariu Dragoş Călin, RDS nr.8/2012, www.revistadreptsocial.ro, cod citare 2171)***... citeste mai departe (1-49)**
GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International
Textul reglementează situaţiile care determină concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului. Prevederile art. 61 lit. a) trebuie coroborate cu art. 248 alin. (1) lit. e) din acelaşi Cod, potrivit căruia printre sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul se numără şi desfacerea disciplinară a contractului.
Codul muncii nu defineşte şi nu enumeră abaterile grave, dar ele pot fi stabilite prin contractele colective de muncă sau regulamentele interne; o atare calificare va fi făcută de la caz la caz, de angajator.
Angajatorul poate dispune concedierea şi pentru *abateri repetate*[161], adică în cazul săvârşirii a cel puţin două abateri. Prin ipoteză, este vorba despre abateri lipsite de o mare gravitate[162], altfel măsura respectivă ar fi posibilă chiar în absenţa caracterului repetat al faptei[163]. Ceea ce interesează nu este numărul abaterilor disciplinare, ci voinţa constantă a salariatului de a încălca obligaţiile de serviciu.
... citeste mai departe (-)
TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 62

(1)În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligaţia 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 dispoziţiilor art. 247-252.
(3) Decizia se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.

Curtea Constituţională
1.
Art. 62 din Codul muncii este inserat în cap. V – „Încetarea contractului individual de muncă”, secţiunea a 3-

a – „Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului”. Unul dintre motivele încetării contractului individual de muncă este cel prevăzut de art. 61 lit.a) din acelaşi cod, respectiv săvârşirea unei abateri grave ori a unor abateri repetate, concedierea în acest caz apărând ca o sancţiune disciplinară. Alin. (2) al art. 62, criticat pentru neconstituţionalitate, prevede, la modul general şi în completarea reglementărilor menţionate, că în toate cazurile concedierea se poate dispune numai printr-o decizie emisă în scris, motivată în fapt şi în drept şi cu arătarea termenului şi a instanţei judecătoreşti la care poate fi contestată. Aceste cerinţe sunt, indiscutabil şi în mod firesc, necesare şi justificate pentru orice act de dispoziţie privind aplicarea sancţiunii disciplinare. *(Dec. nr. 95/2008, M. Of. nr. 153/2008)***... citeste mai departe (1-20)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 62 priveşte decizia de concediere, mai precis emiterea ei.
Alin. (1) reglementează termenul în care angajatorul are obligaţia să emită decizia respectivă în situaţiile în care concedierea se referă la arestarea preventivă a salariatului [art. 61 lit. b)], inaptitudinea fizică şi/sau psihică [art. 61 lit. c)] şi necorespundere profesională [art. 61 lit. d)].
Termenul în discuţie 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 din Cod procedură penală);
- data la care angajatorul a luat cunoştinţă de decizia constatării inaptitudinii psihice şi/sau fizice, respectiv a necorespunderii profesionale.

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 63

(1) Concedierea pentru săvârşirea 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 şi 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.

21.
Alin. (1). Potrivit art. 63 alin. (1) din Codul Muncii, concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave ori a unor abateri repetate de la regulile de disciplina muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării prealabile şi în termenele stabilite de cod. Câtă vreme, decizia de concediere luată împotriva contestatoarei i-a fost comunicată acesteia prin fax la 24 mai 2007, orele 10.17, este neîndoielnic faptul că apărările acesteia nu au fost verificate iar măsura era deja decisă. *(C. Ap. Ploieşti, s. pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 87/2008, www.costelgilca.ro)*
Alin. (2)
22.
Evaluarea profesională presupune analiza unor criterii, precum rezultatele obţinute de angajat, asumarea responsabilităţilor, adaptarea la complexitatea muncii, iniţiativă, creativitate etc., şi stabilirea modalităţilor de acordare a punctajului pentru fiecare criteriu de evaluare. *(C. Ap. Craiova, s. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 2774/2008, www.costelgilca.ro)*

... citeste mai departe (1-17)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul prevede condiţia efectuării cercetării prealabile în cazul concedierii disciplinare şi pe cea a evaluării prealabile în cazul concedierii pentru necorespundere profesională.
În efectuarea cercetării prealabile urmează a fi avute în vedere dispoziţiile art. 251 din Codul muncii.
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 şi în lipsa acestuia, prin regulamentul intern (aşadar, unilateral de către angajator).
Contractul colectiv de muncă aplicabil poate fi cel de la nivelul unităţii, dar şi cel de la nivelul superior (grup de unităţi sau sectoare de activitate).

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 64

(1)În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) şi d), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept

în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), angajatorul are obligaţia 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 situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
(4)În cazul în care salariatul nu îşi manifestă consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei 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 compensaţie, în condiţiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

CEDO
1.
Plăţi compensaţii de concediere
„1. Statutul membrilor familiei reclamantului
Membrii familiei reclamantului au pretins, în nume propriu, încălcări ale drepturilor lor garantate de articolul 6 al Convenţiei şi articolul 1 al Protocolului nr. 1 la Convenţie. Ei au declarat că neobţinerea de către reclamant a compensaţiilor de concediere a cauzat prejudicii serioase întregii familii, deoarece acesta era singurul lor întreţinător.
Curtea notează că reclamantul putea să se plângă personal instanţelor de judecată de refuzul de a i se plăti compensaţii de concediere şi de orice încălcare procedurală a drepturilor lui, aşa cum el a şi făcut. Deşi situaţia financiară dificilă în care, după cum se pretinde, a fost pusă familia reclamantului din cauza neplăţii compensaţiilor de concediere, ar putea, în mod rezonabil, fi considerată că a afectat întreaga lui familie, acest lucru nu constituie o ingerinţă suficient de distinctă în drepturile familiei, astfel încât să i se acorde un statut separat în procedurile în faţa Curţii (a se vedea a contrario McCann and Others v. the United Kingdom, hotărâre din 27 septembrie 1995, Seria A nr. 324, şi Çakici v. Turkey [GC], nr. 23657/94, ECHR 1999 IV). Totuşi, dacă va constata o violare în această cauză, Curtea ar putea lua în consideraţie orice astfel de prejudiciu suplimentar când va examina pretenţiile cu privire la satisfacţia echitabilă.**... citeste mai departe (1-21)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Raţiunea textului este de a-i proteja pe salariaţii ce urmează să fie concediaţi pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică şi necorespundere profesională, precum şi pe cei cărora le-a încetat de drept contractul individual de muncă determinat de reintegrarea celor concediaţi nelegal.
În situaţiile de mai sus, angajatorul are obligaţia:
– de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate iar, în lipsa acestora,
– de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale pentru ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii celui în cauză.
Dacă există un loc de muncă vacant şi salariatul îl acceptă, concedierea nu se mai produce, având loc doar modificarea contractului individual de muncă, prin schimbarea felului muncii (postului, funcţiei etc.).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-SECŢIUNEA 4: Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului

-Art. 65

(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desfiinţarea locului de

muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă.

Curtea Constituţională
1.
Dreptul la muncă, dreptul la libera alegere a profesiei, a meseriei sau a ocupaţiei, precum şi a locului de muncă şi dreptul la protecţia socială, consacrate de art. 41 din Constituţie, republicată, în concordanţă cu reglementările din instrumentele juridice internaţionale, sunt drepturi fundamentale şi generale. În exercitarea acestor drepturi orice persoană are posibilitatea să se încadreze în muncă fără să fie forţată în acest sens, să opteze pentru o anumită profesie, meserie sau ocupaţie, pentru care se pregăteşte şi se califică în mod corespunzător, precum şi pentru un loc de muncă dorit. Acestea nu sunt însă drepturi absolute, în sensul că persoana s-ar putea încadra la orice loc de muncă, de aceste drepturi beneficiind numai persoanele cu calificarea şi aptitudinile necesare unei profesii, meserii sau ocupaţii pentru care are calificarea şi aptitudinea necesare. *(Dec. nr. 175/2011, M. Of. nr. 199/2011)*... citeste mai departe (1-72)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Curtea Constituţională, prin mai multe decizii[166], a constatat conformitatea dispoziţiilor art. 65 cu cele ale legii fundamentale.
Astfel, prin Decizia nr. 23/2013 a reţinut: prevederile respective „stabilesc condiţiile în care angajatorul poate dispune concedierea salariatului din motive ce nu îi sunt imputabile acestuia. Aceste condiţii urmăresc să stabilească un echilibru între cele două părţi ale contractului de muncă, respectiv între necesitatea de a asigura angajatorului libertatea de a dispune cu privire la desfiinţarea unor locuri de muncă atunci când considerente obiective o impun - dificultăţi economice, transformări tehnologice, reorganizarea activităţii, decesul angajatorului persoană fizică, rămânerea irevocabilă a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a angajatorului persoană fizică, dizolvarea angajatorului persoană juridică, ori mutarea unităţii în altă localitate -, pe de o parte, şi nevoia de a proteja salariatul de o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului, de cealaltă parte.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 66

Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Jurisprudenţă
1.
Primul acord social a fost încheiat la data de 13.12.2004 şi constituie anexă la contractul de vânzare cumpărare al pachetului majoritar de acţiuni deţinut de AVAS. Potrivit pct. E din acest acord, încetarea contractului de muncă al salariatului sau a unui grup de salariaţi din motive neimputabile se va face cu măsuri de protecţie socială din partea patronatului constând în 8 salarii medii nete realizate pe ultimele 3 luni înainte de disponibilizare. În mod corect a interpretat instanţa actele juridice ce stau la baza pretenţiilor reclamantului, în sensul că şi acordul social din 2004 arătat mai sus îşi produce efectele. Astfel cum a reţinut şi instanţa de fond, din probele administrate în cauză rezultă cu certitudine că încetarea raporturilor de muncă dintre părţi a avut loc ca urmare a unor măsuri de restructurare a societăţii iar aceste măsuri au avut ca efect desfiinţarea mai multor posturi de natura celui ocupat de reclamant. Temeiul desfacerii contractului de muncă menţionat în decizia de concediere nu corespunde realităţii de altfel, astfel încât în mod corect prima instanţă a admis acţiunea. *(C. Ap. Braşov, s. civ. şi pentru cauze cu minori şi de familie, de conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 281/2008, www.costelgilca.ro)*... citeste mai departe (1-3)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

În art. 66 este clasificată concedierea în funcţie de numărul salariaţilor afectaţi de această măsură; când este vorba de un singur salariat, concedierea este individuală, când este vorba de o colectivitate de salariaţi (un anumit număr raportat la numărul total de salariaţi ai acelui angajator) concedierea este colectivă.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 67

Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

1.
Atât în situaţia în care angajatorul concediază un singur salariat, cât şi în cazul în care concediază mai mulţi salariaţi, indiferent dacă, în raport cu numărul salariaţilor ce urmează a fi concediaţi, concedierea salariaţilor reprezintă sau nu o concediere colectivă în sensul dispoziţiilor Codului muncii, deciziile de concediere au caracter individual. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 373)
2.
Acordarea indemnizaţiei de şomaj persoanelor concediate pentru motive care nu ţin de persoana lor (concediere individuală sau colectivă) este condiţionată de îndeplinirea cerinţelor prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă. (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 479)
3.
Prin contracte colective de muncă sau în acte speciale privind concedierea colectivă pot fi prevăzute şi alte înlesniri şi drepturi pentru persoanele disponibilizate din motive care nu ţin de persoana lor (de exemplu, venit de completare). (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 479)**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul prevede, cu caracter general, măsurile de protecţie care îi privesc pe salariaţii concediaţi pentru motive independente de persoana lor.
Sunt prevăzute două astfel de măsuri: de combatere a şomajului şi acordarea de compensaţii.
Măsurile de combatere a şomajului sunt reglementate de Legea nr. 76/2002 privind asigurările pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă. Ele vizează:
- creşterea şanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă — informarea şi consilierea profesională, medierea muncii, formarea profesională, consultanţă şi asistenţă pentru începerea unei activităţi independente sau pentru iniţierea unei afaceri, completarea veniturilor salariale ale angajaţilor, stimularea mobilităţii forţei de muncă;
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 5: Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaţilor şi procedura concedierilor colective

Art. 68

(1) Prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de:
a)cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;
b)cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;
c)cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.
(2) La stabilirea numărului efectiv de salariaţi concediaţi colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul şi acei salariaţi cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din iniţiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiţia existenţei a cel puţin 5 concedieri.

CJUE
Scopul directivei
1.
Directiva nu asigură, evident, decât o armonizare parţială a normelor de protecţie 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 naţionale de reprezentare a lucrătorilor în întreprindere. *(Hotărârea, Comisia Comunităţii Europene/Regatului Unit al Marii Britanii, citată anterior, punctul 25)*
2.
Armonizând regulile aplicabile concedierilor colective, legislatorul comunitar a înţeles, în acelaşi timp, să asigure o protecţie comparabilă drepturilor lucrătorilor în diferitele state membre şi armonizarea obligaţiilor pe care le antrenează, pentru întreprinderile comunitare, dispoziţiile de protecţia lucrătorilor. *(Hotărârea Curţii din 8 iunie 1994, Comisia Comunităţii Europene/Regatului Unit al Marii Britanii, Cauza 383/92, publicată în, Culegere de jurisprudenţă 1994 page I-02479, punctul 16)***... citeste mai departe (1-28)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul care transpune Directiva 98/59/CE din 20 iulie 1998, defineşte concedierea colectivă şi stabileşte condiţiile care îi dau această calificare.

Aşa cum îi este denumirea, ea priveşte un anumit număr de salariaţi, alcătuind un colectiv, raportat la numărul total al salariaţilor acelui 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 salariaţi afectaţi de concediere se va avea în vedere şi perioada în care este dispusă măsura – 30 zile. Salariaţii concediaţi în afara acestei perioade nu vor intra în calculul numărului menţionat în text.

Sunt vizaţi numai salariaţii concediaţi pentru motive care *nu* privesc persoana lor (art. 65 din Codul muncii) *nu* şi cei concediaţi pentru motive legate de această persoană (art. 61). De asemenea, ceea ce este firesc, nu se iau în calcul salariaţii cărora le-au încetat raporturile de muncă din alte motive: *de drept* (art. 56), *acordul părţilor* [art. 55 lit. b)], *demisie* (art. 81).

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 69

(1) În cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel puţin la:

a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi;

b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligaţia să le furnizeze toate informaţiile relevante şi să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/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 consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale şi/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, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaţilor după evaluarea realizării obiectivelor de performanţă.

(4) Obligaţiile prevăzute la alin. (1) şi (2) se menţin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului.

(5) În situaţia în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligaţiilor prevăzute la alin. (1) şi (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informaţiile necesare.

CJUE
Scopul directivei
1.
Directiva 98/59 urmăreşte să asigure o protecţie comparabilă drepturilor lucrătorilor din diferitele state membre în caz de concedieri colective şi să echivaleze sarcinile care decurg din regulile de organizare a acestei protecţii în privinţa întreprinderilor din Comunitate. *(Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-383/92, Rec. p. I-2479, punctul 16; Hotărârea Curţii, Confédération générale du travail (CGT), citată anterior, punctul 43)*
2.
Directiva 98/59, precum Directiva 75/129, nu asigură decât o armonizare parţială a normelor de protecţie a lucrătorilor în caz de concedieri colective. Aceasta nu urmăreşte, aşadar, o armonizare de ansamblu a sistemelor naţionale de reprezentare a lucrătorilor în întreprindere. *(Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-383/92, Rec., p. I-2479, punctul 25)***... citeste mai departe (1-49)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Codul muncii reglementează în acest articol obligaţiile pe care angajatorul trebuie să şi le asume în scopul evitării concedierilor colective sau reducerii numărului de salariaţi afectaţi şi de atenuare a consecinţelor acelei măsuri.
El trebuie să iniţieze consultări cu sindicatele sau reprezentanţii salariaţilor şi le pună la dispoziţie informaţiile necesare.
Textul dă satisfacţie necesităţii desfăşurării dialogului social între cei doi parteneri, scopul său fiind protecţia salariaţilor afectaţi de concediere. Două direcţii trebuie, în special, urmărite:
- evitarea sau reducerea concedierilor;
- atenuarea consecinţelor în cazul celor concediaţi, prin recalificarea sau reconversia profesională a lor.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 70

Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă la aceeaşi dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.

1.
După realizarea informării şi consultării reprezentaţilor lucrătorilor, angajatorul are obligaţia să notifice în scris atât autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată cât şi reprezentanţii lucrătorilor.
Notificarea către autoritatea publică complementă trebuie să cuprindă toate informaţiile utile cu privire la concedierile colective preconizate şi la consultările cu reprezentanţii lucrătorilor şi, în special, motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediaţi, numărul lucrătorilor încadraţi în mod normal şi perioada în care vor avea loc aceste concedieri.
Această informare a inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă se realizează prin orice mijloc de comunicare care poate să furnizeze confirmarea de primire.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Şi acest art. 70 instituie obligaţii pentru angajator, în continuarea celor prevăzute la articolul precedent.
El trebuie să comunice o copie a notificării inspectoratului teritorial de muncă, precum şi agenţiei de ocupare a forţei 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 legislaţia statelor membre referitoare la concedierile colective din Uniunea Europeană. Iar Curtea de Justiţie a Comunităţilor Europene a evidenţiat că dispoziţiile directivei menţionate nu trebuie interpretate ca reprezentând o restrângere a libertăţii angajatorului de a reduce efectivele întreprinderii şi a dreptului de organizare a acesteia[185].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 71

(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligaţia de a răspunde în scris şi 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 aceeaşi directivă, trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naţionale care instituie proceduri ce urmăresc să permită atât reprezentanţilor lucrătorilor, cât şi acestora din urmă, consideraţi în mod individual, să controleze respectarea obligaţiilor prevăzute de această directivă, dar care limitează dreptul individual la acţiune al lucrătorilor în ceea ce priveşte obiecţiile care pot fi invocate şi îi condiţionează de cerinţa ca obiecţiile să fi fost formulate în prealabil la adresa angajatorului de reprezentanţii lucrătorilor, precum şi de comunicarea prealabilă către angajator, de către lucrătorul în cauză, a împrejurării că acesta contestă faptul că procedura de informare şi de consultare a fost respectată. *(Hotărârea Curţii din 16 iulie 2009, Mono Car, C-12/08, punctul 45 şi punctul 1 din dispozitiv)*
2.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Prevederea de mai sus este consecinţa notificării efectuate de angajator, a informării şi consultărilor dintre partenerii sociali în privinţa concedierii preconizate.
Dialogul trebuie circumcis unor termene legale destinate a da eficienţă măsurii vizate de angajator.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 72

(1)În situaţia în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, potrivit prevederilor art. 69 şi 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligaţia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.
(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum şi rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, prevăzute la art. 69 alin. (1) şi art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaţilor, numărul salariaţilor afectaţi de concediere şi data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.
(3) Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, la aceeaşi dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă.
(4) Sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.
(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei 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 obligaţia de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum şi cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

1.
Termenul de minim 30 de zile calendaristice nu afectează durata preavizului la care au dreptul salariaţii. Preavizul începe să curgă de la comunicării deciziei de concediere, iar contractele individuale de muncă încetează, pentru fiecare dintre salariaţii 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 reprezentanţii salariaţilor, în lipsa sindicatului, va notifica în scris, în mod obligatoriu, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere, atât inspectoratul teritorial de muncă, cât şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, cu indicarea rezultatelor consultărilor dintre partenerii sociali şi a tuturor informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă. (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 510)**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 72 prevede obligaţii suplimentare pentru angajatori, pentru agenţiile teritoriale de ocupare a forţei de muncă şi inspectoratele teritoriale de muncă.
Se dispune astfel că în situaţia în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligaţia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.
Notificarea trebuie să cuprindă toate informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă, precum şi rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, în special motivele concedierii, numărul total al salariaţilor, numărul celor afectaţi de concediere şi data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 73

(1)În perioada prevăzută la art. 72 alin. (1), agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă trebuie să caute soluţii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate şi să le comunice în timp util angajatorului şi sindicatului ori, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.
(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluţionate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 72 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.
(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligaţia de a informa în scris angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum şi despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei iniţiale prevăzute la art. 72 alin. (1).

1.
Obligaţia agenţiei teritorială de ocupare a forţei de muncă de a căuta locuri de muncă este una de diligenţă şi nu de rezultat.
Această obligaţie constă în verificarea documentelor scriptice pe care agenţia le are la îndemână şi comunicarea rezultatului angajatorului şi sindicatului.
Conform art. 50 alin. (2) şi (2) din Legea nr. 76/2002 angajaţii vor participa la serviciile de preconcediere realizate de agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă ori de alţi furnizori de servicii de ocupare din sectorului public sau privat, acreditaţi, selectaţi de către acestea, în condiţiile legii. În vederea realizării serviciilor de preconcediere, angajatorii aflaţi în situaţiile prevăzute la art. 49 din Legea nr. 76/2002 sunt obligaţi să înştiinţeze agenţiile pentru ocuparea forţei de munca cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.
Sintagma „amânarea emiterii deciziei de concediere" prevăzută de Codul muncii este generatoare de confuzii. Întrebarea care apare din această sintagmă este următoarea: se pot emite deciziile de preaviz în perioada de 30 de zile, urmând ca efectul concedierii, încetarea raporturilor de muncă, să se realizeze după expirarea perioadei de 30 de zile sau trebuie aştepta trecerea termenului de 30 de zile pentru a fi înmânate deciziile de preaviz şi implicit de concediere.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul prevede consecinţele notificării făcute de angajator, în temeiul art. 72, la inspectoratul de muncă şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă.
Agenţia trebuie să caute soluţii la problemele ridicate de preconizata concediere, în special legate de repartizarea în alte locuri de muncă a celor ce vor fi disponibilizaţi şi să le comunice părţilor implicate.

Inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei de concediere, fiind condiţionat de:
– solicitarea motivată în acest sens, a uneia dintre părţi;
– necesitatea soluţionării unor aspecte privind concedierea până la data stabilită în notificare.
Evident că inspectoratul trebuie să informeze despre măsura luată.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 74

(1)În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînfiinţat în aceeaşi activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.
(2)În situaţia în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleaşi activităţi, angajatorul va transmite salariaţilor care au fost concediaţi de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleaşi condiţii de competenţă profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informaţi asupra reluării activităţii.
(3) Salariaţii au la dispoziţie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.
(4)În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (2) nu îşi manifestă în scris consimţământul 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 salariaţilor din instituţiile publice şi autorităţile publice.
(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepţia cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

Alin. (1)
1.
Salariaţii concediaţi colectiv au prioritate de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă, fără îndeplinirea vreunei alte formalităţi (examen, concurs, perioadă de probă). (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 515)
2.
Angajatorul poate angaja alte persoane pe locurile rămase vacante, dacă foştii salariaţi nu îşi exprimă expres, în scris, consimţământul de a fi reîncadraţi pe aceleaşi locuri de muncă. (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 515)
3.
Alin. (2). Art. 74 alin. 2 nu cere ca în intervalul de 45 de zile calendaristice să fie reînfiinţate strict aceleaşi posturi care fuseseră anterior desfiinţate, ci să se reia activitatea care implică posturile de pe care au fost concediaţi cei în cauză. Altfel spus, pot fi şi posturi numai similare, iar nu identice, care să implice aceleaşi condiţii de competenţă profesională. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 433)**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 74 a fost radical modificat prin Legea nr. 40/2011. Dispoziţiile sale, de protecţie a salariaţilor concediaţi, nu se aplică [alin. (5) şi (6)]:
- salariaţilor din instituţiile/autorităţile publice, ceea ce reprezintă o normă restrictivă, dar permisă de Directiva 1998/59/CE de apropiere a legislaţiilor statelor membre privind concedierea colectivă [art. 1 pct. 2 lit. b)] care prevede expres că dispoziţiile sale nu sunt aplicabile sectorului bugetar;
- salariaţilor încadraţi cu contracte individuale de muncă pe durată determinată, „cu excepţia cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte", ceea ce, evident, este firesc şi în conformitate cu Directiva 1998/59/CE [art. 1 pct. 2 lit. a)].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 6: Dreptul la preaviz

Art. 75

(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) şi d), al art. 65 şi 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.
(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se află în perioada de probă.
(3)În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepţia cazului prevăzut la art. 51 alin. (2).

1.
Contractul de muncă poate înceta şi înăuntrul termenului de preaviz prin alte modalităţi. Astfel, dacă anterior expirării termenului de preaviz angajatorul se declară în favoarea încetării contractului de muncă, iar salariatul este la rândul lui de acord, contractul individual de muncă va înceta prin acordul părţilor, la data convenită de acestea, conform dispoziţiilor art. 55 lit. b) din Codul muncii nu prin demisie, cum în mod corect a reţinut prima instanţă. *(C. Ap. Alba Iulia, s. civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 116/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Pe perioada în care reclamantul a efectuat concediul de odihna, nu a intervenit o suspendare a contractului individual de muncă al acestuia, astfel ca nici termenul de preaviz la care era îndreptăţit nu a fost suspendat, conform art. 75 alin. 3 din Codul muncii, acesta fiind împlinit la data la care s-a dispus desfacerea contractului de muncă*. (C. Ap. Constanţa, s. civ., dec. nr. 57/2012, RDS nr. 9/2012, www.revistadreptsocial.ro, cod citare 2349)***... citeste mai departe (1-20)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Obligaţia înştiinţării prealabile a celeilalte părţi despre încetarea raportului de muncă este prevăzută de lege atât în sarcina angajatorului, cât şi a salariatului, având drept scop evitarea consecinţelor negative pe care le-ar putea produce denunţarea unilaterală a contractului; pentru salariat, reglementarea preavizului constituie şi o garanţie a dreptului la muncă şi a stabilităţii în muncă.
El este prevăzut în cazul persoanelor concediate pentru inaptitudine fizică sau psihică, necorespundere profesională [art. 61 lit. c) şi d)] şi pentru motive care nu ţin de persoana lor (art. 65 şi art. 66).[187]
Deoarece prin textul sus menţionat s-a prevăzut o durată minimă a preavizului ce a fost ridicată de la 15 la 20 de zile lucrătoare prin Legea nr. 40/2011, înseamnă că durata lui efectivă se stabileşte prin contractele colective şi individuale de muncă.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 76

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:
a)motivele care determină concedierea;
b)durata preavizului;
c)criteriile de stabilire a ordinii de priorităţi, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
d)lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile art. 64.

Recurs în interesul legii – admis
1.
Prin decizia nr. 6/2011 (M. Of. nr. 444 din 24 iunie 2011) Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curţii de Apel Bucureşti şi de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie privind aplicabilitatea dispoziţiilor art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii în situaţia în care concedierea s-a dispus din motive care nu ţin de persoana salariatului, în temeiul dispoziţiilor art. 65 din Codul muncii, şi a stabilit că:
Dispoziţiile art. 74 alin. (1) lit. d) [art. 76 după republicare] din Codul Muncii nu se aplică în situaţia în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii.
N.red. Dispoziţiile art. 74 alin. (1) lit.d se regăsesc, după republicarea Codului muncii, în art. 76 alin. (1) lit. d.**... citeste mai departe (1-29)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Măsura concedierii luată de angajator trebuie concretizată într-un act scris, denumit decizie.
Pentru validitatea ei, aceasta trebuie să conţină mai multe elemente.

În privinţa motivelor care determină concedierea, urmează să se aibă în vedere şi alte dispoziţii ale Codului muncii, şi anume art. 62 alin. (2) care prevede că sub sancţiunea nulităţii absolute, decizia de concediere trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi 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 sancţiunii.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 77

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

1.
Potrivit Codului muncii [art. 77, art. 252 alin. (5) şi art. 268 alin. (1) lit. a) şi 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 cunoştinţă de măsura dispusă. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p. 745)
2.
decizie necomunicată este o decizie inexistentă, din punct de vedere juridic, deoarece salariatul nu are cunoştinţă de această decizie.
Pe cale de consecinţă, câtă vreme decizia de concediere nu a fost comunicată salariatului, acesta are dreptul la toate drepturile ce derivă din contractul individul de muncă până la comunicarea deciziei.
Termenul de contestare a deciziei de concediere nu curge de la momentul emiterii de către angajator, ci curge de la momentul de la care salariatul a luat la cunoştinţă de decizia de concediere.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Scopul dispoziţiei de mai sus constă, de asemenea, în protejarea salariaţilor concediaţi. Nu are nicio importanţă când a fost emisă decizia de către angajator, importantă este comunicarea acesteia salariatului afectat de măsura dispusă.
Textul comentat, aşadar, nu prevede un termen în care decizia de concediere să fie comunicată salariatului. Prin excepţie, 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) din Codul muncii]. Şi în acest caz însă, efectele măsurii angajatorului se produc la data comunicării.
În lipsa acestei comunicări, concedierea nu produce niciun efect.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 7: Controlul şi sancţionarea concedierilor nelegale

Art. 78

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Jurisprudenţă
1.
Fiind o concediere colectiva, angajatorul trebuia să respecte procedura prevăzuta de art. 69 şi urm. Codul Muncii, ceea ce nu s-a făcut, aşa cum a reţinut şi instanţa de fond. Pârâta a tratat concedierea reclamantului ca şi o concediere individuală, or concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este potrivit art. 76 Codul Muncii [devenit art. 78 după republicare] lovita de nulitate. Constatând nelegală măsura concedierii, instanţa are o singura posibilitate potrivit art. 76 Codul Muncii [devenit art. 78 după republicare], de a anula măsura şi obliga societatea la despăgubiri, iar la cerere să dispună reintegrarea salariatului în postul deţinut anterior. Instanţa nu are temei anulând măsura concedierii să oblige unitatea la respectarea termenului de preaviz, emiterea unei noi decizii cu respectarea prevederilor legale în materie fiind actul de voinţă al angajatorului. Pentru a obţine aceasta, reclamantul avea posibilitatea să solicite obligarea pârâtei la acordarea drepturilor băneşti prevăzute în ipoteza concedierii colective, iar nu să solicite anularea măsurii concedierii colective. *(C. Ap. Timişoara, s. litigii de muncă, dec. nr. 208/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-11)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul prevede consecinţa nerespectării de către angajator a dispoziţiilor din articolele precedente, a îndeplinirii obligaţiilor sale anterior concedierii, precum şi în ceea ce priveşte conţinutul deciziei de concediere: *nulitatea absolută* a acestei măsuri.
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:
- *condiţiilor de fond* (de exemplu, fapta imputabilă salariatului nu există ori nu a fost săvârşită de acesta, lipseşte vinovăţia celui în cauză, motivul care a determinat concedierea nu corespunde realităţii etc.);
- *condiţiilor de formă* (decizia de concediere nu a fost emisă în termenele legale, nu îmbracă forma scrisă, nu conţine elementele obligatorii statornicite de lege etc.).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 79

În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Curtea Constituţională
1.
În ceea ce priveşte dispoziţiile art. 77 din Codul muncii [devenit art. 79 după republicare], Curtea reţine că acestea constituie norme de procedură, determinând limitele examinării legalităţii şi temeiniciei deciziei de concediere, respectiv mijloacele procedurale pe care le pot folosi părţile în dovedirea susţinerilor lor. *(Dec. nr. 350/2005, M. Of. nr. 779/2005)*
2.
Aceste dispoziţii legale se află însă în deplină concordanţă cu prevederile art. 126 alin. (2) din Constituţie, republicată, conform cărora stabilirea procedurii de judecată intră în competenţa exclusivă a legiuitorului. Astfel, în cazul conflictelor de muncă, determinate de concedierea angajaţilor, instanţa judecătorească va examina legalitatea şi temeinicia deciziei de concediere în raport cu motivele de fapt şi de drept precizate de angajator în acea decizie, faţă de care salariatul şi-a pregătit şi formulat apărările. Ca atare, orice alte motive de fapt şi de drept invocate ulterior nu pot influenţa legalitatea şi temeinicia deciziei contestate, care se raportează la momentul emiterii deciziei. *(Dec. nr. 350/2005, M. Of. nr. 779/2005)***... citeste mai departe (1-9)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 faţa instanţei de judecată ori pentru a-şi „corecta" măsura dispusă.
Privind *motivele de fapt*, de exemplu, angajatorul nu va putea susţine în faţa instanţei că salariatul nu a săvârşit o abatere gravă, ci abateri repetate ori că nu este vorba de o concediere pentru necorespundere profesională, ci de una pentru motive care nu privesc persoana salariatului.
Cu privire la *motivele de drept*, în mod similar, angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei că temeiul de drept al măsurii sale este, de exemplu, art. 61 lit. a) (concediere disciplinară) şi nu art. 61 lit. b) (concediere pentru arestarea preventivă) ori că nu este vorba de art. 61 lit. d) (concediere pentru necorespundere profesională), ci de art. 65 (concediere pentru motive care nu ţin de persoana salariatului), schimbând, în consecinţă şi motivele de fapt etc.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 80

(1)În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanţa va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.
(2) La solicitarea salariatului instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.
(3)În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situaţia anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii judecătoreşti.

CEDO
Reintegrare în funcţie
1.
În speţă, Curtea observă că prin hotărârea definitivă din data de 5 martie 2001, Judecătoria Bistriţa a dispus ca prefectura să îl reintegreze pe reclamant într-un post de consilier-expert de gradul I A şi să îi plătească anumite sume cu titlu de salarii.
Cu privire la obligaţia de reintegrare, aceasta nu a fost încă executată, prefectura indicându-i reclamantului

lipsa de posturi vacante. În măsura în care Guvernul vede în această situaţie o imposibilitate obiectivă de executare, Curtea reaminteşte că judecătoria, prin hotărârea menţionată mai sus, a reţinut că postul respectiv figura în statul de funcţii al prefecturii, întrucât numărul de consilieri-experţi de gradul I A nu fusese redus. Pe de altă parte, prefectura invocase argumentul inexistenţei unui astfel de post în faţa instanţelor naţionale, care l-au respins în mod definitiv.**... citeste mai departe (1-67)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Curtea Constituţională a reţinut[189] că acest text are ca ipoteză concedierea unui salariat în mod netemeinic sau nelegal, fapt ce trebuie stabilit în cadrul unui proces desfăşurat cu respectarea principiului contradictorialităţii şi în baza unui probatoriu pertinent şi convingător. Numai în urma stabilirii cu corectitudine a acestui fapt, instanţa va dispune anularea măsurii de concediere şi obligarea angajatorului în culpă la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi 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 şi cea a reîncadrării a realizat sau nu venituri din alte surse. Salariatul nu poate abuza de acest drept, întrucât beneficiază de el numai cu condiţia stabilirii netemeiniciei sau a nelegalităţii măsurii de concediere luate unilateral de angajator.

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 8: Demisia

Art. 81

(1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă 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 părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să îşi producă toate efectele.

(6)În situaţia 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 renunţării totale ori parţiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

1.
Principiul libertăţii muncii. Demisia este o consecinţă a principiului libertăţii muncii, consacrat de art. 41 alin. (1) din Constituţie, conform căruia alegerea profesiei şi a locului de muncă sunt libere. În aceste condiţii, angajatorul nu are niciun temei legal pentru a nu accepta o cerere de demisie, şi procedând în acest mod, recurenta a încălcat principiul libertăţii contractuale şi a libertăţii muncii. *(C. Ap. Galaţi, s. privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 92/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Aprobarea demisiei. Demisia nu trebuie aprobată de angajator, nefiind necesară emiterea unei decizii privind încetarea contractului, iar manifestarea de voinţă a salariatului reprezentată prin cererea de voinţă cu privire la încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa să este irevocabilă. 2. Prin emiterea acestei decizii de concediere din motive disciplinare, angajatorul şi-a manifestat implicit voinţa de a nu da curs cererii de demisie a salariatului, situaţie în care, prin cererea formulată, contestatoarea a arătat că nu doreşte să presteze muncă în continuare, în favoarea fostului angajator, căci în caz contrar s-ar încălca prevederile art. 4 alin. (1) din Codul Muncii, în conformitate cu care munca forţată este interzisă. *(C. Ap. Timişoara, s. litigii de muncă, dec. nr. 1128/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-66)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Nu numai angajatorul, ci şi salariatul are posibilitatea denunţării unilaterale a contractului individual de muncă, prin aşa numita *demisie.* Este o consecinţă a principiului libertăţii muncii, consacrat de art. 41 alin. (1) din Constituţie, conform căruia „alegerea profesiei şi a locului de muncă sunt libere". În acelaşi sens este şi art. 3 din Codul muncii.
Demisia trebuie formulată în scris; această formă este o condiţie 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, şi demisia trebuie să îmbrace aceeaşi formă[194].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

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 şi în condiţiile 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 condiţiile prevăzute la art. 83, şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.
(4)Între aceleaşi părţi 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 şi 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, deşi contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forţei de muncă în anumite sectoare sau pentru anumite ocupaţii şi activităţi. *(Hotărârea Adeneler şi alţii, punctul 61, precum şi Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Kücük, punctul 37)*
2.
Beneficiul stabilităţii locului de muncă este un element major al protecţiei acordate lucrătorilor, în timp ce doar în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât şi celor ale lucrătorilor. *(Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler şi alţii, 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 Constituţională**... citeste mai departe (1-17)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 82 reglementează excepţia în ceea ce priveşte durata contractului individual de muncă şi *anume, durata determinată a acestuia*.[200] Ca în cazul oricărei excepţii, acesta este de strictă interpretare, durata determinată a contractului putând interveni numai în cazurile şi condiţiile 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 esenţa existenţei sale. Un astfel de contract poate fi prelungit şi după expirarea termenului iniţial, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă;
b)creşterea şi/sau modificarea temporară a structurii activităţii angajatorului;

c)desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier;
d)în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii 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, îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;
f)ocuparea unei funcţii eligibile în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau al organizaţiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
g)angajarea pensionarilor care, în condiţiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
h)în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea 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 condiţiei de a garanta obţinerea rezultatului impus de dreptul Uniunii, astfel cum rezultă nu numai din articolul 288 al treilea paragraf TFUE, ci şi din articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, în lumina considerentului (17) al acestei directive. *(Hotărârea Angelidaki şi alţii, punctul 80, precum şi Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Kücük, C-586/10, nepublicată încă în Repertoriu, punctele 48)*
2.
Existenţa unui motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru exclude, în principiu, existenţa unui abuz, cu excepţia 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 prestaţiile solicitate unui lucrător nu corespund unei simple nevoi temporare. *(Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Kücük, punctul 51)***... citeste mai departe (1-43)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International
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. Excepţie face situaţia celui care participă la grevă. Cu toate că şi contractul participanţilor la grevă se suspendă, aceştia nu pot fi înlocuiţi pe durata încetării activităţii, având în vedere că în temeiul aceleiaşi reglementări, greva reprezintă încetarea voluntară a lucrului, iar participarea la grevă este liberă (art. 285).
Legat de *„creşterea şi/sau modificarea temporară a activităţii*", aceasta poate fi determinată de: primirea de noi comenzi de la aceiaşi beneficiari peste cele existente; încheierea de noi contracte comerciale, privind furnizarea de produse sau servicii, selectarea angajatorului, de către organele competente în vederea realizării unor proiecte etc.. Această creştere şi/sau modificare, oricum, se reflectă în mod neechivoc în parametrii economico-financiari ai angajatorului, iar în ipoteza unui conflict, acesta are obligaţia de a depune dovezile în apărarea sa, ceea ce nu exclude dreptul salariatului de a veni cu propriile probe, susţinând contrariul.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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.
Tot pentru a se limita posibilitatea utilizării abuzive de către angajatori a contractului individual de muncă pe durată determinată, legiuitorul stabileşte limitele maxime pentru care se pot încheia contracte individuale de muncă şi anume pentru perioade de maxim 36 de luni.
Aceasta este perioada maximă pentru care se pot încheia contracte, părţile putând stabili şi perioade mai mici, în funcţie de necesitatea angajatorului. În situaţia în care se vor încheia CDD pe perioade de timp mai mici de 36 de luni, prelungirea acestora se va putea realiza numai în condiţiile art. 83 din Codul muncii.

De la regula celor 36 de luni, legiuitorul prevede o excepţie şi anume situaţia în care CDD este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat.
În această situaţie durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Elementul esenţial al contractului în discuţie îl reprezintă, evident, *durata,* care trebuie precizată în conţinutul său.
Se prevede o *durată maximă* şi anume *36 de luni*,[225] textul fiind astfel corelat cu dispoziţiile 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 şi o durată care să depăşească 36 de luni.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 85

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăşi:
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 şi 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 salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

1.
Limitarea la cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată se aplică numai dacă încheierea lor are loc între aceleaşi părţi, doar cu titlu de contracte succesive. *Per a contrario*, între părţi diferite se pot încheia mai mult de 3 contracte pe durată determinat. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 491)
2.
Obligaţia de informare în acest caz reprezintă o aplicaţie a obligaţiei generale ce incumbă angajatorului de informare a propriilor salariaţi. Ca o garanţie suplimentară, legea impune obligaţia de comunicare şi către sindicat sau alt reprezentant al salariaţilor. De menţionat că informarea salariaţilor angajaţi pe durată determinată nu le conferă acestora şi prioritate la ocuparea posturilor vacante. (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 583)
3.
Scopul dispoziţiei comentate constă în protecţia salariaţilor angajaţi 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 respective. Informarea deci nu se face personal şi direct, ci printr-un anunţ afişat. Ea este însă directă în ceea ce priveşte sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor. (Al. Ţiclea, *Codul muncii adnotat*, p. 310).**... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

Textul în discuţie reprezintă completarea art. 31 din Codul muncii care, cu caracter general, reglementează perioada de probă. Art. 85 se referă însă numai la salariaţii încadraţi cu contracte individuale de muncă pe durată determinată.
Desigur că şi în cazul acestor salariaţi perioada de probă este facultativă şi subsidiară concursului sau examenului – modalitate principală de verificare a aptitudinilor şi pregătirii profesionale.
Ea nu se prezumă şi 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) din Codul muncii].
Perioada de probă este obligatorie şi exclusivă numai în cazul persoanelor cu handicap [art. 31 alin. (2)].**... citeste mai departe (-)**

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 86

(1) Angajatorii sunt obligaţi să informeze salariaţii angajaţi cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, şi să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiţii egale cu cele ale salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.

(2)O copie a anunţului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

1.
Dispoziţia legală reprezintă aplicarea principiului general al nediscriminării salariaţilor aflaţi în derularea unui contract de muncă pe perioadă determinată, faţă de alte categorii de salariaţi. (L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *op. cit.*, p. 585)
2.
Aceşti salariaţi au numai dreptul la informare, nefuncţionând în favoarea acestora şi un drept de preferinţă. Salariaţii angajaţi cu contract de muncă pe durată determinată pot participa la concursul pentru ocuparea postului vacant pe durată nedeterminată, în condiţii egale cu orice alt candidat din unitate sau din afara unităţii. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 466)
3.
Deşi pare evident faptul că rostul unei asemenea reglementări are în vedere tocmai oferirea posibilităţii pentru salariaţii al căror raport de muncă este mai precar, deoarece este determinat în timp, ca aceştia să ocupe un loc de muncă nedeterminat ca durată, legea nu precizează expres că obligaţia de informare îi incumbă angajatorului numai în situaţia în care se vacantează un loc de muncă cu existenţă pe durată nedeterminată. În consecinţă, chiar dacă există premisele apariţiei unui post ce presupune încheierea unui contract pe durată determinată, angajatorul este obligat să informeze ceilalţi salariaţi cu acelaşi tip de contract de muncă despre existenţa postului vacant. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 467)**... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Scopul dispoziţiei comentate constă în protecţia salariaţilor angajaţi 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 şi direct, ci printr-un anunţ afişat. Ea este, însă, directă în ceea ce priveşte sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor.
Art. 86 alin. (1), însă, 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 condiţii egale cu ceilalţi salariaţi. Aşa fiind, el are un drept de selecţie, în urma verificării aptitudinilor şi pregătirii profesionale ale celor interesaţi. Dacă salariatul în cauză este cel selectat, urmează ca printr-un act adiţional să se modifice contractul pe durată determinată, într-unul pe durată nedeterminată; precum şi, după caz, locul muncii, felul muncii ori salariul etc. Există însă, şi varianta încetării primului contract prin acordul părţilor [art. 55 lit. b) din Codul muncii] şi încheierea altuia nou (pe durată nedeterminată).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 87

(1) Referitor la condiţiile de angajare şi de muncă, salariaţii cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia 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 şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi 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 aceeaşi unitate, se au în vedere dispoziţiile din

contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

CJUE
Egalitate de tratament
1.
Clauza 4 din Directiva europeană, urmăreşte aplicarea principiului egalităţii în privinţa 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 aceşti lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată.
2.
Principiul nediscriminării impune ca situaţii comparabile să nu fie tratate în mod diferit şi ca situaţii diferite să nu fie tratate în acelaşi mod, cu excepţia cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv. Pentru a aprecia dacă persoanele interesate exercită aceeaşi muncă sau ocupaţie în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 alineatul (2) şi cu clauza 4 alineatul (1) din acesta din urmă, să se examineze dacă, ţinând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condiţiile de formare şi condiţiile de muncă, aceste persoane pot fi considerate a se găsi într-o situaţie comparabilă.**... citeste mai departe (1-20)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 87 instituie principiul egalităţii de tratament între salariaţii cu contract individual de muncă pe durată determinată şi cei cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată. Cu alte cuvinte toţi salariaţii angajatorului, indiferent de durata contractului lor, au aceleaşi drepturi.
De precizat este că principiul menţionat este consacrat cu caracter personal de art. 5 din Codul muncii. Desigur că diferenţieri între salariaţi există, unele cu caracter obiectiv. De aceea, se dispune că „salariaţii cu contract individual de muncă nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili…”. Un astfel de salariat este definit în alin. (2), şi anume cel „al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi unitate, avându-se în vedere calificarea/atribuţiile profesionale”. Aşa fiind, tratamentul egal presupune acordarea aceloraşi drepturi şi salariatului încadrat pe durată determinată, ca şi celui cu contract pe durată nedeterminată, în condiţiile în care ambii prestează aceeaşi muncă sau una similară, au aceeaşi calificare şi aceleaşi aptitudini profesionale.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 şi care este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi 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 dispoziţia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia din urmă.
(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariaţi temporari, pentru a-i pune la dispoziţia utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziţie sub supravegherea şi conducerea acestuia. Condiţiile de funcţionare a agentului de muncă temporară, precum şi procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.
(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care şi sub supravegherea şi conducerea căreia munceşte temporar un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară.
(5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar.

1.
a) Scopul adoptării muncii prin agent de muncă temporar
Alături de contractele de muncă pe durată determinată şi de muncă pe timp parţial, munca prin agent de muncă temporar reprezintă instrumentele prin care se pune în practică ideea flexisecurităţii, adică flexibilizarea raporturilor de muncă, adică diversificarea tipurilor de relaţii de muncă, şi în acelaşi timp asigurarea unui număr suficient de locuri de muncă, ce ar permite aceasta flexibilizare.
La nivel european munca prin agent de mucnă temporar a fost reglementată în doi timpi şi anume iniţial daor protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor cu contract individual de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, pentru ca apoi să se reglementeze, la nivel comunitar, munca prin agent de muncă temporar ca o alternativă a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată şi în completarea contractelor pe durată determinată şi pe timp parţial.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Dispoziţiile privind munca temporară au fost modificate prin Legea nr. 40/2011, urmărindu-se transpunerea în dreptul naţional a Directivei nr. 2008/104/CE a Parlamentului European şi a Consiliului.
Textul comentat defineşte munca temporară şi 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 dispoziţiei date de angajatorul său, care are calitatea de agent de muncă temporară.
Aşadar, această formă de muncă presupune o relaţie triunghiulară în care sunt implicaţi: angajatorul (agentul de muncă temporară), salariatul acestuia şi un terţ – beneficiarul muncii prestate de acel salariat (utilizatorul).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 89

Un utilizator poate apela la agenţi de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar, cu excepţia cazului prevăzut la art. 93.

1.
Acest articol circumscrie situaţiile în care se poate utiliza munca prin agenţi de muncă temporari.
Astfel, munca prin agent de muncă temporară se poate presta numai pentru executarea unei sarcini precise şi 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.
Noţiunea de „sarcină precisă şi cu caracter temporar" este extrem de largă astfel încât în conţinutul ei poate să intre orice situaţie, singura limită fiind aceea a imposibilităţii înlocuirii salariatului pe timp de grevă şi a limitei de timp.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul a fost „flexibilizat" prin Legea nr. 40/2011, fiind abrogate dispoziţiile care reglementau, limitativ, cazurile în care un utilizator putea apela la salariaţi temporari.
În prezent, singura cerinţă impusă de lege constă într-o *sarcină precisă*, evident cu caracter temporar.
Există însă interdicţia ca utilizatorul astfel să înlocuiască un salariat care participă la grevă (art. 93).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 90

(1) Misiunea de muncă temporară se stabileşte 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 iniţială a misiunii, nu poate conduce la depăşirea unei perioade de 36 de luni.
(3) Condiţiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adiţional la acest contract.

1.
Prin raportare la necesitatea înfăptuirii principiului flexisecurităţii în raporturile de muncă, ce presupune inclusiv flexibilizarea condiţiilor de prestare a muncii prin agent de muncă temporară, precum şi prin raportare la faptul că Directiva nr. 2008/104/CE nu stabileşte 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 – faţă de o singură dată, cum se reglementa anterior Legii nr. 40/2011 – care, adăugate la durata iniţială a misiunii, nu pot conduce la depăşirea unei perioade de 36 de luni (faţă de 18 luni, cum se reglementa anterior Legii nr. 40/2011).
Din perspectiva temporară nu există nici o deosebire între prestarea munci iprin AMT şi CDD, ambele vizând tot un termen de maxim 36 de luni.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 90 a fost modificat prin Legea nr. 40/2011 cu scopul de a corespunde în mai bune condiţii situaţiei reale de pe piaţa forţei de muncă, de a satisface interesele angajatorilor şi angajaţilor.
În primul rând, a fost mărit termenul misiunii de muncă temporară de la 12 la 24 de luni [alin. (1)].
În al doilea rând, durata acestei misiuni poate fi prelungită nu doar o singură dată (ci de mai multe ori), mărindu-se totodată perioada maximă a acestei prelungiri de la 18 luni la 36 de luni [alin. (2)].
Alin. 3 dă satisfacţie *libertăţii părţilor* contractuale de *a stabili ele prin acordul lor* condiţiile de prelungire a misiuni de muncă temporară.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 91

(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziţia utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziţie încheiat în formă scrisă.
(2) Contractul de punere la dispoziţie trebuie să cuprindă:
a)durata misiunii;
b)caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii şi programul de lucru;
c)condiţiile concrete de muncă;
d)echipamentele individuale de protecţie şi de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
e)orice alte servicii şi facilităţi în favoarea salariatului temporar;
f)valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum şi remuneraţia la care are dreptul salariatul;
g)condiţiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziţie 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 dispoziţie 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 dispoziţie*, RRDM nr. 4/2007, p 49-72)
2.
În doctrină[84] 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. Aşa fiind, cum art. 91 alin. (1) din Codul muncii nu prevede că forma scrisă a contractului de punere la dispoziţie ar fi cerută ad validitatem, rezultă că această formă este necesară doar *ad probationem*.
În ceea ce ne priveşte apreciem că în situaţia contractului de muncă temporar nu suntem în faţa unei variaţiuni a contractului de comision (contract specific de drept civil) ci suntem în faţa unui tip de contract specific relaţiilor de muncă, reglementat prin norme specifice de dreptul muncii şi avem în vedere directiva europeană, astfel încât este imposibil de argumentat că ar fi o variaţiune a contractului de comision din moment ce nu îşi are sura de inspiraţie în dreptul civil român, ci în dreptul muncii european.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 91 reglementează contractul de punere la dispoziţie – având o natură comercială, ce se încheie între agentul de muncă temporară şi utilizator şi îi prevede conţinutul.
Evident că el trebuie încheiat în scris şi poate fi considerat un contract de prestări servicii, constând în punerea la dispoziţie a salariatului de care utilizatorul are nevoie.

Conţinutul contractului în discuţie este strict reglementat [de alin. (2) al art. 91, modificat prin Legea nr. 40/2011].
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;
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 92

(1) Salariaţii temporari au acces la toate serviciile şi facilităţile acordate de utilizator, în aceleaşi condiţii ca şi ceilalţi salariaţi ai acestuia.
(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecţie şi de muncă, cu excepţia situaţiei în care prin contractul de punere la dispoziţie dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

1.
Deşi aparent apare ca o aplicare a principiului egalităţii de tratament, în realitate ceea ce reglementează acest articol vizează nu egalitatea de tratament între salariaţii utilizatorului şi salariaţii prin agent de muncă temporar, ci doar accesul la servicii şi facilităţi (acces la cantină, sală de sport etc.).
Aşadar, salariatul temporar are dreptul să beneficieze de acces la servicii şi facilităţi, nu şi la condiţiile de muncă care presupun alte elemente decât servicii şi facilităţi.
Al doilea alineat al acestui articol reglementează obligaţia dotării cu echipament individual de protecţie şi de muncă.
Regula o constituie faptul că această obligaţie cade în sarcina utilizatorului, însă prin contractul de punere la dispoziţie se poate reglementa că această obligaţie incumbă şi agentului de muncă temporară.
Altfel spus, ori de câte ori utilizatorul şi agentul de muncă nu reglementează prin contractul de punere la dispoziţie cui incumbă obligaţia asigurări echipamentului individual de protecţie şi de muncă, aceasta incumbă utilizatorului.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul proclamă egalitatea dintre salariaţii temporari şi cei ai utilizatorului în ceea ce priveşte accesul la serviciile şi facilităţile acordate de utilizator.
Este, totodată, firesc ca salariaţii temporari să fie dotaţi cu echipamentele individuale de protecţie şi de muncă, având în vedere natura activităţii pe care o desfăşoară.
Privind aceste echipamente, regula este că ele se pun la dispoziţie de către utilizator, ceea ce este firesc de vreme ce munca este prestată de către salariat la sediul sau punctele de lucru ale acestuia şi în favoarea lui.
Numai ca excepţie dotarea cu astfel de echipamente este în sarcina agentului de muncă temporară dacă o atare stipulaţie există înscrisă în contractul de punere la dispoziţie.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 93

Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmăreşte să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

1.
Istoria relaţiilor de muncă a demonstrat că angajarea altor persoane în locul salariaţilor aflaţi în grevă lipseşte practic de forţă revendicările salariaţilor, ceea ce creează un dezechilibru social major, salariaţii grevişti fiind lipsiţi de orice mijloc de apărare a drepturilor şi intereselor lor legitime.
În această idee legiuitorul interzice orice modalitate prin care salariaţii grevişti ar putea fi înlocuiţi de alţi salariaţi pe durata exercitării grevei.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Articolul 93 statorniceşte interdicţia apelării la salariaţii temporari pentru a-i înlocui pe cei ai utilizatorului care participă la grevă. Asemănător şi art. 194 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011 interzice conducerii unităţii „să încadreze alţi angajaţi care să-i înlocuiască pe cei aflaţi în grevă".
Se garantează astfel un drept important al salariaţilor, un instrument de acţiune al sindicatelor pentru satisfacerea revendicărilor lor.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 şi salariatul temporar, pe durata unei misiuni.
(2)În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 şi art. 18 alin. (1), condiţiile în care urmează să se desfăşoare misiunea, durata misiunii, identitatea şi sediul utilizatorului, precum şi cuantumul şi modalităţile remuneraţiei 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 – şi un agent de muncă temporară (societate comercială) – Contrar modului de reglementare a altor instituţii juridice (contractul colectiv de muncă, contractul de ucenicie la locul de muncă), Codul reglementează in extenso acest contract (art. 88-102). (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 497)
2.
Este, aşadar, un contract încheiat pro causa, respectiv pentru realizarea unei anumite misiuni determinate în mod precis (ori a unui tip de misiuni). (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 498)
3.
Pe durata fiecărei misiuni coexistă două contracte de muncă intre aceleaşi părţi (salariatul şi agentul de muncă temporară) – unul pe durată nedeterminată şi celălalt pe durată determinată. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 499)**... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul defineşte contractul de muncă temporară, îi precizează forma, precum şi conţinutul.
El este un contract individual de muncă, încheiat pe durată determinată (pentru o misiune sau mai multe).
Părţile sale sunt agentul de muncă temporară (angajatorul) şi salariatul temporar, adică cel încadrat pe durată determinată (nu definitiv).
Conţinutul contractului de muncă temporară este specific; în afară de clauzele comune oricărui contract individual de muncă, el cuprinde elemente suplimentare, care îi conferă particularităţile: *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 părţile contractului, dar în privinţa lui trebuie să-şi dea acordul şi utilizatorul (de vreme ce el se înscrie şi în contractul de punere la dispoziţie).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 95

(1) Contractul de muncă temporară se poate încheia şi 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, situaţie în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziţia agentului de muncă temporară.
(3) Pentru fiecare nouă misiune între părţi 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 renunţă la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condiţiile contractului de punere la dispoziţie.

1.
Prin cerinţa legală care impune ca salariatul să se afle la dispoziţia agentului de muncă temporară, trebuie să se înţeleagă în concordanţă cu acordul dintre părţi: fie prezenţa în incinta unităţii (întregul program de lucru sau numai o parte a acestuia); fie prezenţa la domiciliu (la fel, pe întreaga durată a programului de lucru sau numai o parte a acestuia) spre a putea fi convocat şi a se prezenta operativ la unitate. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 499)
2.
Nimic nu se opune ca, între misiuni, urmare a consensului părţilor prin contractul de muncă pe durată nedeterminată, salariatul să lucreze, în orice formă admisă de Codul muncii, pentru agentul de muncă

temporară şi. fireşte, să primească salariu. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 499)
3.
a) Aspecte teoretice
Trebuie făcută distincţia dintre CMT şi CDN. Astfel, între agentul de muncă temporar şi salariat se poate încheia un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Aşadar, un contract individual de muncă temporar se poate încheia nu numai pentru o singură misiune, ci şi pentru mai multe, dar cu respectarea termenului maxim prevăzut de art. 90 alin. (2) [alin. (1)], şi anume de 24 de luni.
O modificare importantă adusă art. 95 prin Legea nr. 40/2011 priveşte posibilitatea încheierii şi a unui contract de muncă pe durată nedeterminată între agentul de muncă temporară şi salariatul temporar.
Este o aplicare a normelor Directivei nr. 2008/104/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, care menţionează 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 şi art. 5 alin. (2)].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 stabileşte prin negociere directă cu agentul de muncă temporară şi nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe ţară garantat în plată.
(3) Agentul de muncă temporară este cel care reţine şi virează toate contribuţiile şi impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului şi plăteşte pentru acesta toate contribuţiile datorate în condiţiile legii.
(4)În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligaţiile privind plata salariului şi cele privind contribuţiile şi impozitele au devenit scadente şi 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. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 501)
2.
Ar fi fost însă preferabil ca, prin derogare de la normele şi 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 şi. 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 şi să îl controleze în orice moment. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 502)
3.
a) Salarizarea
Faţă de dispoziţiile Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, normele interne sunt net defavorabile salariatului, transpunerea fiind insuficientă.**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Deşi prestează munca pentru utilizator, totuşi angajatul temporar beneficiază de salariu plătit de agentul de muncă temporară (angajatorul său) care, evident, urmează să reţină şi să vireze impozitele şi contribuţiile legale.
Este logic ca salariul să fie stabilit prin negocierea celor două părţi şi să fie respectată interdicţia prevăzută de art. 164 alin. (2) din Codul muncii, conform căruia „angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe ţară."
Referindu-se la modificările aduse de alin. (2) al art. 96, Curtea Constituţională a reţinut (Decizia nr. 383/2011) că prin aceste modificări „garanţia legală pe care 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 aceeaşi muncă sau una similară, este înlocuită cu garanţia unui salariu minim brut pe ţară garantat în plată.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 şi 3 luni;
c)15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 şi 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 salariaţilor încadraţi în funcţii 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. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 501)
2.
Dispoziţiile art. 31 şi urm. din Codul muncii, privind perioada de probă sunt aplicabile în totalitate şi în situaţia CMT.
Perioada de probă nu este obligatorie şi este negociabilă. Altfel spus, doar utilizatorul, şi nu angajatorul – agentul de muncă temporar – este cel care decide dacă salariatul va avea perioadă de probă sau nu. De asemenea, perioada de probă este negociabilă, în sensul că salariatul şi utilizatorul au posibilitatea să negocieze perioada de probă, evident în interiorul termenelor stabilite de lege.
După cum precizam, la finalul misiunii nu există posibilitatea prelungirii printr-un act adiţional, ci se încheie un nou CMT. Şi în această situaţie, dacă părţile doresc, se pot prevedea perioade de probă.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Perioada de probă este, aşadar, posibilă şi în cazul contractului de muncă temporară.
Deşi mărită prin Legea nr. 40/2011, ea este însă mult mai redusă faţă de perioada de probă prevăzută la art. 31 din Codul muncii; (care priveşte contractul individual de muncă pe durată determinată), precum şi faţă 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, aşa cum este stabilită şi 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:
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 98

(1) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislaţia în vigoare.
(2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoştinţă şi a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară.

1.
Răspunderea pentru sănătatea şi securitatea în muncă revine utilizatorului, de altfel în conformitate cu Legea nr. 319/2006 a sănătăţii şi securităţii în muncă.
Organizarea muncii revine în concepţia clasică angajatorului, în această ecuaţie angajatorul clasic fiind utilizatorul. Aşadar, dacă utilizatorul are dreptul să îşi organizeze activitatea, tot acestuia îi revine şi

responsabilitatea pentru sănătatea şi securitatea salariaţilor care desfăşoară activitatea în cadrul întreprinderii organizate de utilizator.
Aşadar, apare firesc ca responsabilitatea privind sănătatea şi securitatea muncii să revină utilizatorului.
Acest articol creează însă o obligaţie în plus pentru utilizator, faţă 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 temporar utilizatorului îi revine obligaţia de a informa şi agentul de muncă temporar cu privire la orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoştinţă şi a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Prestând munca în beneficiul utilizatorului, este logic şi normal ca acesta să asigure salariatului temporar toate condiţiile în scopul prevenirii accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale. Lui i se aplică întocmai dispoziţiile Legii nr. 319/2006 privind securitatea şi sănătatea în muncă şi ale altor acte normative emise în aplicarea acestei legi.
Dacă se întâmplă un astfel de eveniment, acesta va trebui comunicat imediat agentului de muncă temporară (în calitatea sa de angajator).
O astfel de obligaţie rezultă şi din art. 26 din Legea nr. 319/2006 care prevede că evenimentele trebuie comunicate de îndată angajatorului.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 şi a celorlalte drepturi prevăzute de legislaţia muncii.

1.
Formularea articolului este nefericită, deoarece salariatul nu doar la încetarea misiunii poate încheia contract individual de muncă, ci şi pe parcursul desfăşurării misiunii temporare se poate înceta CMT şi încheia un CDN.
Expresie a libertăţii muncii, salariatul poate oricând să înceteze contractul de muncă cu agentul de muncă temporar şi să încheie CDN cu utilizatorul. Inclusiv eventualele daune interese pe care agentul de muncă temporar le-ar solicita de la utilizator, apreciem că nu sunt admisibile, deoarece în această situaţie am fi în faţa considerării individului uman ca o simplă marfă ce urmează să se vândă respectiv cumpere, iar în situaţia în care intervin anumite elemente care conduc la neînţelegeri între agentul de muncă temporar şi utilizator, individul uman să fie considerat o simplă marfă.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul permite ca, la încetarea misiunii, salariatul temporar să încheie cu utilizatorul un contract individual de muncă, adică acesta să devină angajatorul său. Desigur că încetarea misiunii presupune şi încetarea contractului cu agentul de muncă temporară, cel în cauză pierzând calitatea de salariat temporar, drept consecinţă 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 logic ca la stabilirea drepturilor sale, de natură salarială (de pildă privind sporul de fidelitate) sau de altă natură (de exemplu, în ceea ce priveşte vechimea în specialitate necesară la promovare), să se aibă în vedere activitatea depusă de el în folosul utilizatorului pe durata misiunii.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 obligaţia de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

1.
Acest articol este o garanţie a limitării posibilităţii abuzului din partea angajatorului. De asemenea, acest articol confirmă faptul că şi CMT este un contract individual de muncă ce se supune dispoziţiilor Codului muncii, inclusiv în materia concedierilor.
Trebuie făcută diferenţa între renunţarea utilizatorului la salariat, care se va realiza în conformitate cu

contractul intervenit între utilizator şi agentul temporar de muncă şi concedierea salariatului de către agentul de muncă temporar.
Astfel, în situaţia în care utilizatorul, a renunţat la serviciile salariatului aflat cu CMT, din motivele precizate în contractul de punere la dispoziţie, dar nu din motive disciplinare, salariatul rămâne angajatul agentului de muncă temporar, acesta având obligaţia 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 situaţia în care salariatul a săvârşit o abatere disciplinară la utilizator, CMT încetând din acest motiv.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 ţin de persoana salariatului [art. 61 lit. b)-e)], fie că nu ţin de persoana lui (art. 65).

În cea de-a doua situaţie, conform art. 100, agentul de muncă temporară (angajatorul) trebuie să respecte reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu ţin de persoana salariatului. Dar, strict juridic, o asemenea obligaţie poate fi respectată numai în cazul concedierii prevăzute de art. 65, precum şi al celei de la art. 61, pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică, şi pentru necorespundere profesională. Este imposibil să se respecte obligaţia în discuţie în cazul arestării salariatului [art. 61 lit. b)].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 101

Cu excepţia dispoziţiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispoziţiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum şi cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură şi salariaţilor temporari pe durata misiunii la acesta.

1.
CMT fiind un contract de muncă toate dispoziţiile legale şi convenţionale aplicabile utilizatorului sunt aplicabile şi salariatului temporar.
Dispoziţia din codul muncii este doar parţială corectă şi nu reflectă cu adevărat principiul egalităţii de tratament, deoarece în elementul esenţial, şi anume salarizarea există o deosebire de tratament prevăzute de legiuitorul român, deosebire nejustificată şi care vine în contradicţie cu Directiva comunitară 2008/104, care prevede două situaţii:
– fie salariatul CMT primeşte acelaşi salariu ca şi ceilalţi salariaţi ai utilizatorului,
– fie pe perioada dintre două misiuni salariatul CMT va fi plătit de către agentul de muncă temporar, caz în care salariul poate să fie mai mic decât al salariaţilor utilizatorului.
Legiuitorul român nu a preluat nici una din aceste două dispoziţii, astfel încât în această situaţie se realizează o discriminare fără nici o justificare obiectivă între salariaţi CMT şi salariaţii cu CDN ai utilizatorului.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Articolul 101 reprezintă o consecinţă a principiului nediscriminării în raporturile de muncă. Salariaţii temporari sunt supuşi aceloraşi prevederi legale şi contractuale ca şi salariaţii utilizatorului încadraţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată (deşi contractul lor este încheiat pe durată determinată şi cu un alt angajator).
Aşadar, deşi salariaţii temporari nu sunt angajaţii utilizatorului, ei intră sub incidenţa dispoziţiilor contractului colectiv aplicabil salariaţilor acestuia.
Soluţia este justificată în temeiul principiului egalităţii de tratament (art. 5 şi art. 91) şi al necesităţii asigurării protecţiei salariaţilor (art. 6).
Dar, având în vedere că salariatul temporar este angajatorul agentului de muncă temporară şi că este salarizat de acesta, nimic nu împiedică, dimpotrivă se impune soluţia ca el să fie supus prevederilor contractului colectiv mai favorabil aplicabil salariaţilor agentului de muncă temporară.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 102

Agenţii de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaţilor 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 sunt enunţate în art. 2 al acesteia, şi anume:
a) asigurarea protecţiei lucrătorilor temporari prin aplicarea principiului egalităţii de tratament;
b) recunoaşterea calităţii de angajator agenţilor de muncă temporară;
c) asigurarea unui cadru pentru utilizarea muncii temporare pentru a crea locuri de muncă şi a dezvolta locuri de muncă flexibile (suple).
În măsura în care s-ar impune taxe salariaţilor temporari nu s-ar mai putea atinge scopurile pentru care a fost edictată şi anume: instrument în flexibilizarea forţei de muncă.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul a fost introdus prin Legea nr. 40/2011. El are scopul de a-i proteja pe salariaţii temporari de tendinţa 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 contravenţie prevăzută şi sancţionată de art. 260 alin. (1) lit. o) din Codul muncii.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL VIII: Contractul individual de muncă cu timp parţial

Art. 103

Salariatul cu fracţiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

CJUE
1.
Munca pe fracţiune de normă constituie un mod specific de executare a contractului de muncă, fiind caracterizat doar prin reducerea programului normal de lucru. *(Hotărârea Bruno, punctul 72)*
2.
Această caracteristică nu poate fi asimilată situaţiilor în care executarea contractului de muncă, fie cu normă întreagă, fie cu fracţiune de normă, este suspendată ca urmare a unui impediment sau a unei întreruperi temporare din cauza lucrătorului, a întreprinderii sau a unei cauze externe. Astfel, perioadele nelucrate, care corespund reducerii programelor de lucru prevăzute într-un contract de muncă pe fracţiune de normă, rezultă din executarea normală a acestui contract, iar nu din suspendarea sa. Munca pe fracţiune de normă nu implică nicio întrerupere a încadrării în muncă. *(Hotărârea din 17 iunie 1998, Hill şi Stapleton, C-243/95, Rec., p. I-3739, punctul 32; Hotărârea Bruno, punctul 72)***... citeste mai departe (1-27)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul defineşte salariatul cu fracţiune de normă.
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 şi 170 de ore pe lună).
Observăm că durata muncii salariatului cu fracţiune de normă nu este raportată la durata zilnică, ci la durata muncii săptămânale sau lunare.
Aşadar, salariatul cu fracţiune de normă trebuie să nu atingă pragul celor 40 de ore pe săptămână sau de 170 de ore pe lună.
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 părţilor să stabilească fracţiunea 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.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 104

(1) Angajatorul poate încadra salariaţi cu fracţiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parţial.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parţial se încheie numai în formă scrisă.
(3) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeaşi unitate, care are acelaşi tip de contract individual de muncă, prestează aceeaşi activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parţial, avându-se în vedere şi alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă şi calificarea/aptitudinile profesionale.
(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeaşi unitate, se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

1.
Se poate încheia contract individual de muncă cu timp parţial atât în cazul în care durata contractului este nedeterminată, cât şi în cazul soluţiei de excepţie a contractelor pe durată determinată. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 523)
2.
Se poate încheia contractul individual de muncă cu timp parţial şi 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. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 523)
3.
Lipsa clauzei referitoare la fracţiunea de normă este de natură a înlătura posibilitatea de a se apela la existenţa unui contract special; practic, lipsa determinării exprese în scris a faptului că acel contract se încheie pentru o fracţiune de normă ar putea, eventual, conduce la considerarea că acel contract s-a încheiat pentru o normă întreagă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 525)**... citeste mai departe (1-8)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International
Contractele individuale de muncă cu timp parţial se pot încheia, deci, atât pe durată nedeterminată, cât şi pe durată determinată [alin. (1)].
Forma unui astfel de contract nu poate fi decât scrisă, ceea ce reprezintă şi o aplicare a art. 16 alin. (1) din Codul muncii [alin. (2)].
Alin. (3) defineşte salariatul comparabil, adică cel cu normă întreagă, din aceeaşi unitate, în funcţie de care este apreciat salariatul cu fracţiune de normă, şi anume acesta:
- are acelaşi tip de contract de muncă (adică pe durată nedeterminată sau durată determinată);
- prestează aceeaşi activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parţial (este vorba, aşadar, de aceeaşi funcţie, profesie, meserie etc. sau de una similară);
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 105

(1) Contractul individual de muncă cu timp parţial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:
a)durata muncii şi repartizarea programului de lucru;
b)condiţiile în care se poate modifica programul de lucru;
c)interdicţia de a efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor acestora.
(2)În situaţia în care într-un contract individual de muncă cu timp parţial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Alin. (1)
Lit. a)
1.
Faptul că legiuitorul impune precizarea programului de lucru în chiar conţinutul contractului individual de muncă cu timp parţial, se explică prin aceea că salariatul cu timp parţial nu va putea fi regăsit în cadrul programului normal ce funcţionează la unitatea respectivă, ci numai în anumite perioade, conform normei sale parţiale. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 529)

2.
În cazul salariaţilor cu normă întreagă şi a celor care desfăşoară activitatea într-un program obişnuit de lucru, momentul în care aceştia se găsesc la locul de muncă este cel determinat conform programului general de lucru al unităţii respective, astfel cum acesta este stabilit în Regulamentul intern. Clauza din regulamentul intern referitoare la programul de lucru nu este funcţională şi în cazul celor care lucrează cu timp parţial, deoarece, din programul normal de lucru, aceştia se pot regăsi la locul de muncă o anumită parte. Precizându-se în contractul individual de muncă programul efectiv de lucru, aceşti salariaţi vor avea la rândul lor un program de lucru predeterminat. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 529-530)**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul reglementează conţinutul contractului cu timp parţial. În afară de elementele comune oricărui contract individual de muncă, el trebuie să cuprindă clauze specifice, care îi configurează natura juridică de contract cu timp parţial.
Durata muncii este necesar să fie precizată în contract, având în vedere că tocmai această clauză defineşte contractul cu timp parţial. Este vorba, aşadar, de o durată mai redusă decât cea normală de lucru, adică sub 40 de ore pe săptămână şi 170 de ore pe lună, ca medie. În lipsa unei durate minime legale, se pune problema care poate fi întinderea respectivă a acesteia. Numai părţile contractului cu timp parţial au o atare competenţă. Teoretic, se poate merge până la o oră pe săptămână sau chiar pe lună.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 106

(1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parţial se bucură de drepturile salariaţilor cu normă întreagă, în condiţiile prevăzute de lege şi de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Drepturile salariale se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

CJUE
1.
Consideraţii de ordin bugetar nu pot justifica o discriminare. *(Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit şi Becker, C-4/02 şi C-5/02, Rec., p. I-12575, punctul 85, precum şi Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Rep., p. I-3527, punctul 46, precum şi Hotărârea Curţii, O'Brien, citată, punctul 66)* Astfel, gestionarea riguroasă a personalului ţine de consideraţii de ordin bugetar care nu pot justifica o discriminare. *(Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punctul 45)*
2.
Noţiunea „motive obiective" nu permite justificarea unei diferenţe de tratament între lucrătorii pe durată determinată şi cei pe durată nedeterminată prin faptul că această diferenţiere este prevăzută printr-o normă generală şi abstractă. *(Prin analogie, Hotărârea Del Cerro Alonso, punctele 57 şi 58, precum şi Hotărârea Curţii, O'Brien, punctul 64)* Dimpotrivă, această noţiune impune ca inegalitatea de tratament să răspundă unei necesităţi reale, să poată asigura îndeplinirea obiectivului urmărit şi să fie necesară în acest sens. *(Hotărârea Del Cerro Alonso, punctele 57 şi 58, Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punctul 44)***... citeste mai departe (1-11)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Prin alin. (1), prevăzându-se egalitatea în drepturi dintre cele două categorii de salariaţi, s-a avut în vedere principiul nediscriminării în raporturile de muncă. Adică cei cu timp parţial vor fi trataţi la fel ca şi ceilalţi având program normal de lucru, fără să se facă diferenţe privind calitatea lor de angajaţi.
Dar egalitatea respectivă nu este absolută; există deosebiri determinate tocmai de durata timpului de lucru diferită a celor două categorii de salariaţi. Din acest motiv se prevede că drepturile salariale ale celui angajat cu contract individual de muncă cu timp parţial se acordă proporţional 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 proporţional cu această durată, adică un sfert faţă de cel primit pentru normă întreagă (8 ore/zi).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 107

(1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaţilor de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracţiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la un

loc de muncă cu normă întreagă sau de a-şi mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.
(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariţia unor locuri de muncă cu fracţiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracţiune de normă şi invers. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.
(3)O copie a anunţului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.
(4) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracţiune de normă la toate nivelurile.

CJUE
1.
Cu privire la obstacolele juridice şi administrative, Curtea de la Luxemburg, a trebuit să stabilească dacă notificarea obligatorie a contractelor de muncă pe fracţiune de normă, către un organism public, [*n.n.* echivalentul Inspecţiei Muncii din România], constituie un obstacol birocratic în calea organizării muncii pe timp parţial, prin faptul că ar spori costul muncii pe fracţiune de normă. *(Hotărârea Curţii Michaeler, punctul 11)* Aceste dispoziţii ar avea de asemenea drept consecinţă generarea unei inegalităţi de tratament şi a unei restricţionări a concurenţei în favoarea întreprinderilor care angajează lucrători cu normă întreagă. În această cauză, guvernul italian a argumentat necesitatea notificării pentru a combate munca la negru şi a informării administraţiei 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 proporţională cu obiectivul care trebuie atins. *(Hotărârea Curţii Michaeler, punctul 26)* Or, există alte măsuri, mai puţin constrângătoare, care ar permite guvernului italian atingerea obiectivelor invocate în domeniul combaterii fraudei şi a muncii la negru, domeniu în care autorităţile naţionale dispun deja de mijloace de supraveghere, de inspecţie şi de poliţie. *(Concluziile Avocatului general, punctele 46-48)***... citeste mai departe (1-12)**
GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International
Textul permite ca salariaţii să solicite ori să fie trecuţi în alte locuri de muncă decât cele în care sunt încadraţi, având o normă întreagă sau una fracţionată cu o durată mai ridicată ori mai redusă şi care sunt vacante.
De aceea, angajatorul este obligat să anunţe apariţia unor astfel de locuri de muncă, să ia în considerare cererile salariaţilor şi să le faciliteze transferul de la norma întreagă la una fracţionată şi invers.
Dacă informarea salariaţilor se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului, sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor sunt informaţi prin transmiterea unei copii a acestui afiş.
Deşi legiuitorul utilizează verbul „a se transfera" nu este vorba de un veritabil transfer, ci de o mutare, de o modificare a locului muncii la acelaşi angajator, mai precis de o modificare a timpului de lucru, felul muncii rămânând, în principiu acelaşi. În mod normal, atunci când trecerea se face de la o fracţiune de normă la una mai ridicată sau la o normă întreagă, salariul va fi majorat. Fireşte că invers, de asemenea, ca regulă, acesta va fi diminuat.
... citeste mai departe (-)
TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-CAPITOLUL IX: Munca la domiciliu

-Art. 108

(1) Sunt consideraţi salariaţi cu munca la domiciliu acei salariaţi care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuţiile specifice funcţiei pe care o deţin.
(2)În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariaţii cu munca la domiciliu îşi stabilesc singuri programul de lucru.
(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condiţiile stabilite prin contractul individual de muncă.

1.
Elementul specific ce defineşte munca la domiciliu este reprezentat de locul muncii, acesta nefiind la sediul angajatorului, nepresupunând nici caracter mobil, ci fiind la însuşi domiciliul acelui salariat. (Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminiţa Dima, Oana Cazan, *Codul muncii, vol. II – Comentariu pe articole 108-298*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2011, p. 537)
2.
În practică, astfel de contracte intervin în special în cazul în care salariaţii prezintă o serie de dizabilităţi ce

nu le permit deplasarea la un loc de muncă. Nimic nu împiedică însă ca şi alţi salariaţi să beneficieze de specificul muncii la domiciliu, în măsura în care felul muncii pe care aceştia o prestează permite desfăşurarea la domiciliu (ar putea fi, de exemplu, cazul unor cercetători care îşi pot realiza studiile şi la domiciliu, urmând să transmită rezultatele cercetărilor lor angajatorului). (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 537-538)**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 108 defineşte salariaţii cu munca la domiciliu şi prezintă caracteristicile acesteia: salariaţii îşi stabilesc singuri programul de lucru, dar angajatorul este îndreptăţit să controleze activitatea lor, în condiţiile prevăzute de contractul individual de muncă.
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 reşedinţa lui. Spre deosebire de reglementarea românească, Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 177/1996 asupra muncii la domiciliu, prevede că locul muncii va putea fi nu numai domiciliul, dar şi orice alt loc ales de către salariat.[231] Este o posibilitate flexibilă care ar trebui însuşită şi de legiuitorul român (până la ratificarea convenţiei menţionate).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 109

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă şi conţine, 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 şi modalitatea concretă de realizare a controlului;
c)obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime şi materialelor pe care le utilizează în activitate, precum şi 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 acelui salariat este la propriul său domiciliu. Mergând pe aceeaşi linie de interpretare utilizată în cadrul celorlalte forme specifice de contract individual de muncă (încheiate pe durată determinată, cu timp parţial 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 stabilităţii, ar presupune că acesta trebuie să se găsească întotdeauna la sediul angajatorului. (A. Athanasiu, 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 locaţia exactă în care salariatul respectiv derulează prestaţiile specifice felului muncii şi, de regulă, este determinat mai exact decât prin trimiterea la sediul unităţii (de exemplu, se poate preciza uzina sau secţia în care acel salariat îşi desfăşoară activitatea). (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 541)**... citeste mai departe (1-8)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Articolul 109 prevede forma contractului de muncă la domiciliu (*numai scrisă*) şi conţinutul acestuia. Este firească dispoziţia 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 şi nu în afara ei (lit. a).
Programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului şi modalitatea concretă de realizare a contractului reprezintă o clauză contractuală ce dă satisfacţie prerogativelor angajatorului de îndrumare şi control, dar care şi previne eventualele abuzuri ale acestuia în exercitarea acestor prerogative (lit. b).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 110

(1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege şi prin contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de muncă şi/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili şi alte condiţii specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

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 salariaţilor care lucrează la sediul angajatorului, este evident că, în temeiul simetriei juridice, acelaşi salariat este şi ţinut în mod specific de obligaţiile pe care le au ceilalţi salariaţi ai angajatorului respectiv. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 308)
2.
Art. 110 alin. 2 din Cod stabileşte că prin contractele colective de muncă se pot preciza şi alte condiţii specifice privind munca la domiciliu, în realitate, cu privire la astfel de condiţii – specifice – ar trebui ca legea să indice că se statornicesc prin contractele individuale de muncă (iar nu prin cele colective) (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 543)
3.
Fiind în faţa unui contract individual de muncă, chiar dacă are specificul privind locul muncii, şi anume aceasta urmează să se presteze la domiciliul salariatului, toate dispoziţiile prevăzute de lege, contractul colectiv de muncă aplicabil sectorului de activitate în care activează salariatul este aplicabil ţi în această situaţie.**... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul consacră egalitatea salariaţilor cu munca la domiciliu cu cei care îşi desfăşoară activitatea la sediul angajatorului.
Dispoziţia este logică din moment ce în cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament (art. 5 din Codul muncii).
Dar, având în vedere specificul muncii la domiciliu, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot stabili şi alte condiţii specifice privind munca la domiciliu. Asemenea „condiţii", în măsura în care ar fi negociate şi stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil şi/sau contract individual de muncă, nu s-ar putea referi decât la drepturi superioare faţă de lege în favoarea salariatului cu munca la domiciliu.
Se propune, justificat apreciem, că alături de munca la domiciliu, să fie reglementată, ca instituţie juridică specifică şi distinctă, *telemunca*,[232] întâlnită, de altfel, în practică.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-TITLUL III: Timpul de muncă şi timpul de odihnă
-CAPITOLUL I: Timpul de muncă
-SECŢIUNEA 1: Durata timpului de muncă
-Art. 111

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

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. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 535)
2.
Fac parte din timpul de muncă, perioadele în care salariatul se află la dispoziţia unităţii in incinta acesteia (deoarece, chiar dacă nu lucrează efectiv, salariatul nu dispune de timpul său, aşa cum ar dori, activitatea putând fi reluată în orice moment, potrivii voinţei angajatorului). (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 536)
3.
Nu fac parte din timpul de muncă, perioadele în care salariatul se află la dispoziţia unităţii 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, îşi poate organiza timpul şi se poate dedica problemelor sale personale. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 536)**... citeste mai departe (1-7)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 111 defineşte timpul de muncă. Acesta reprezintă o perioadă în care salariatul prestează munca, îşi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale şi se află la dispoziţia angajatorului.
Definiţia este preluată din Directiva Parlamentului European şi a Consiliului 2003/88/CE privind aspecte ale organizării timpului de lucru (art. 2.1).
Desigur că toate aceste activităţi obligatorii ale salariatului trebuie să se desfăşoare conform dispoziţiilor

legale şi contractuale.
Prin urmare, salariatul, în cadrul timpului de lucru, trebuie să fie prezent la locul de muncă, să-şi îndeplinească sarcinile de serviciu sub autoritatea şefilor ierarhici, să nu-şi părăsească postul. Observăm că în sintagma „timp de lucru" intră nu numai timpul în care se prestează efectiv munca, ci şi cel în care salariatul „se află la dispoziţia angajatorului". Este vorba, aşadar, de acele perioade în care acesta nu efectuează operaţiunile specifice muncii sale, nu lucrează, ci, de exemplu, aşteaptă sarcinile (ordinul) de serviciu, materia primă, marfa, clienţii, pacienţii, beneficiarii etc. desigur că, şi aceasta este regula pentru a fi vorba de timp de muncă, salariatul trebuie să fie prezent la locul său de muncă.[233]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 112

(1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.
(2)În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână.

1.
În cazul programului cu repartizare inegală, legea permite, datorită specificului activităţii, posibilitatea de a fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus sau program fracţionat, locurile de muncă, precum şi modalităţile concrete de organizare şi evidenţă a muncii prestate fiind negociate prin Contractul colectiv de muncă. Nu se poate reţine nicio încălcare a prevederilor Directivei nr. 88/2004 a Comisiei Europene privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, act normativ care defineşte atât timpul de lucru, perioada de repaus, de repaus zilnic sau muncă în schimburi, aceste norme fiind respectate de unitatea intimată, care a stabilit desfăşurarea activităţii în schimburi de 12 ore pentru personalul angajat în funcţia de vânzător şi lucrător-gestionar din Staţiile E., acordându-se 24 de ore liber ca perioadă de repaus, situaţie de altfel recunoscută şi de reclamante, dovedite şi prin foile colective de prezenţă depuse la dosar. *(C. Ap. Suceava, s. conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 291/2008,* www.costelgilca.ro*)***... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Articolul 112 reglementează durata normală a timpului de muncă (de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână). Este o durată normală pentru că aceasta constituie regula ce dă satisfacţie şi dispoziţiilor constituţionale [art. 41 alin. (3)], conform cărora „durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore". Această durată asigură desfăşurarea în condiţii obişnuite a proceselor de muncă, răspunzând, totodată cerinţelor de ordin sociologic, material, spiritual şi social al salariaţilor. Cu alte cuvinte asigură îmbinarea intereselor economico-sociale etc., ale angajatorilor cu cele personale (de viaţă şi de refacere a forţei de muncă) ale lucrătorilor.
În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, în scopul protecţiei securităţii şi sănătăţii lor, al dezvoltării acestora, durata timpului de muncă este mai redusă cu 2 ore pe zi (6 ore) şi cu 10 ore pe săptămână (30 ore). În acelaşi sens, este şi Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă (art. 10).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

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 şi duminica).
Repartizarea inegală a timpului de muncă presupune ca în unele zile programul de lucru să depăşească 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.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

1.
În temeiul dreptului angajatorului de a-şi organiza activitatea, legiuitorul stabileşte 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 salariaţilor în funcţie de interesele economice ale angajatorului. 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 condiţia respectări perioadei zilnice de repaus.
... citeste mai departe (1-1)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 21-nov-2013, Rosetti International

Art. 114

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activităţi sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referinţă mai mari de 4 luni, dar care să nu depăşească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecţia sănătăţii şi securităţii în muncă a salariaţilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referinţă stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referinţă care în niciun caz să nu depăşească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile 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.
a) Regula
Regula o formează faptul că timpul de muncă, adică perioada în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, nu poate să depăşească 48 de ore într-un interval de 7 zile, de regulă de luni până duminică.
Reglementarea limitei timpului de muncă în legislaţia română începe în anul 1906 prin adoptarea primelor reglementări privind timpul de muncă al femeilor şi al copiilor. Aşadar, nu se poate susţine, ca în doctrină că reglementara timpului de muncă de 48 de ore îşi are sursa în dreptul comunitar.
Directiva europeană nu a adus nici o modificare în legislaţia 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 unităţile de stat[93].
Pentru tinerii sub având vârsta dub 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Având ca sursă dreptul comunitar (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 depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare[235].
Evident 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 depăşi timpul normal de lucru, nu în toate zilele săptămânii, ori se va lucra sâmbăta (sau duminica), deci încă o zi din săptămână.
Prin excepţie de la regula statornicită de alin. (1), durata maximă legală a timpului de muncă poate fi prelungită cu condiţia ca media orelor de muncă, pe o perioadă de 4 luni, să nu depăşească 48 de ore săptămânal.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 115

(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unităţi 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 activităţii, posibilitatea de a fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus sau program fracţionat, locurile de muncă, precum şi modalităţile concrete de organizare şi evidenţă a muncii prestate fiind negociate prin Contractul colectiv de muncă. Nu se poate reţine nicio încălcare a prevederilor Directivei nr. 88/2004 a Comisiei Europene privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, act normativ care defineşte atât timpul de lucru, perioada de repaus, de repaus zilnic sau muncă în schimburi, aceste norme fiind respectate de unitatea intimată, care a stabilit desfăşurarea activităţii în schimburi de 12 ore pentru personalul angajat în funcţia de vânzător şi lucrător-gestionar din Staţiile E., acordându-se 24 de ore liber ca perioadă de repaus, situaţie de altfel recunoscută şi de reclamante, dovedite şi prin foile colective de prezenţă depuse la dosar. *(C. Ap. Suceava, s. conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 291/2008,* www.costelgilca.ro*)***... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Durata zilnică a timpului de muncă poate fi negociată prin contractele colective sau individuale de muncă, pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii, aceasta putând fi mai mare sau mai mică de 8 ore.
Este vorba, aşadar, de durata zilnică şi nu de durata săptămânală. Drept urmare, dacă mediat timpului de lucru este de 40 de ore pe săptămână suntem în prezenţa duratei normale a tipului de lucru, dacă este de 48 de ore pe săptămână suntem în prezenţa muncii suplimentare.
În scopul protejării securităţii si sănătăţii în muncă se prevede obligativitatea unui timp de odihnă de 24 de ore, atunci când timpul de muncă este de 12 ore zilnic.
Pentru timpul de muncă de 12 ore zilnic este obligatorie o perioadă de 24 de ore de repaus.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 116

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum şi în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absenţa acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.
(2) Programul de lucru inegal poate funcţiona 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 negociează şi constituie clauză în contractul colectiv de muncă.
Numai în măsura în care nu există contract colectiv de muncă, programul inagal de lucru se va stabli prin regulament intern, care se realizează cu consultarea sindicatului.
În măsura în care programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt prevăzute în regulamentul intern, în doctrină[94] se aprciează că această obligaţie de a le aduce la cunoştinţă salariaţilor se poate realiza în mod eficient odată cu aducerea la cunoştinţă a regulamentului intern, obligaţie prevăzută în art. 243 şi 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 salaraitului acesta nu este aplicabil.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Contractul colectiv de muncă reprezintă instrumentul juridic prin care se stabileşte programul de lucru, diferit de cel normal.
În lipsa acestui contract, programul respectiv se stabileşte prin regulamentul intern.
Prin urmare, în situaţia 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 părţi – sindicat/sindicate ori reprezentanţii salariaţilor, după caz, şi angajatorilor.
Când din diverse motive nu se încheie un astfel de contract (lipsesc sindicatele reprezentative, părţile nu se

înţeleg cu ocazia negocierii, nu există voinţă în acest sens etc.) programul inegal de lucru se stabileşte prin regulamentul intern întocmit de angajator cu consultarea sindicatului (dacă există) sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 117

Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţă salariaţilor şi sunt afişate 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 şi modul de repartizare a acestuia pe zile să fie aduse la cunoştinţă salariaţilor şi să fie afişate la sediul angajatorului.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Angajatorul este obligat să aducă la cunoştinţa salariaţilor, prin afişare la sediul său, programul de muncă şi repartizarea acestuia pe zile.
Programul de muncă trebuie afişat, ca o premisă a respectării sale.
Aşa fiind, niciun salariat nu s-ar putea apăra, în ipoteza nerespectării acestui program, că nu a avut cunoştinţă de existenţa lui.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 118

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.
(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.
(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărţită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
(4) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 112 şi 114.

1.
În măsura în care programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt prevăzute în regulamentul intern, apreciem că această obligaţie de a le aduce la cunoştinţă salariaţilor se poate realiza în mod eficient odată cu aducerea la cunoştinţă a regulamentului intern. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O Cazan, *op. cit.*, p. 8-9)
2.
În virtutea dreptului angajatorului de a organiza activitatea şi în acord cu noile concepţii/realităţi privind necesitatea unei flexibilizări a timpului de muncă pentru armonizarea vieţii profesionale cu viaţa privată legiuitorul reglementează posibilitatea stabilirii unor programe individualizate de muncă.
Evident individualizarea programelor de muncă se realizează fie la semnarea contractului individual de muncă, fie pe parcursul desfăşurării relaţiilor de muncă prin act adiţional la contractul individual de muncă ceea ce presupune manifestarea de voinţă atât a salariatului cât şi a angajatorului.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Aşa cum le este denumirea, programele individualizate de muncă, ca mod de organizare flexibilă a timpului de muncă, se stabilesc doar în cazul anumitor salariaţi, cu acordul sau la solicitarea acestora.
Prin urmare, iniţiativa organizării unor programe individualizate o poate avea angajatorul, situaţie în care pentru ca aceste programe să devină operaţionale este nevoie de acordul salariatului. Dacă acesta are o astfel de iniţiativă, angajatorul o poate aproba.
În cazul unor astfel de programe salariaţii au dreptul de a-şi alege orele de venire şi de plecare de la program (perioada variabilă, mobilă), dar cu existenţa şi a unei perioade fixe în care *întreg* personalul se

află simultan la locul de muncă.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 119

Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

1.
Plata spor de vechime. Condiţiile de plată a orelor suplimentare şi compensarea concediului de odihnă. Nu se justifică acordarea sporului de vechime întrucât prin contractul individual de muncă, semnat fără obiecţiuni de salariat, părţile au negociat şi au stabilit ca reclamantul să primească o sumă fixă, reprezentând salariul de bază lunar,fără a fi menţionate şi alte sporuri.
Pontarea orelor suplimentare precum şi evidenţierea acestora se face sub forma foilor de pontaj, a referatelor aprobate de către angajator, a foilor de prezenţă. Pârâta a depus foi state de salarii şi state de plată din care reiese că reclamantului i-au fost achitate drepturile salariale conform normei de lucru prestate. În speţă se pune problema dovedirii unui fapt negativ determinat care poate fi dovedit prin evidenţierea existenţei faptului pozitiv contrar. Altfel spus, cel interesat,reclamantul trebuia să dovedească împrejurarea că a prestat orele suplimentare pretins a fi fost lucrate şi a cazurilor în care acestea puteau sau au fost efectuate,aspect neprobat în cauză.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Evidenţa orelor de muncă, aşadar, 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.
Această evidenţă este necesară pentru ca Inspecţia Muncii, cu ocazia controalelor, să verifice dacă angajatorul respectă dispoziţiile legale în materie, dacă sunt afectate sau nu drepturile salariaţilor.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 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 excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

1.
Plata spor de vechime. Condiţiile de plată a orelor suplimentare şi compensarea concediului de odihnă. Nu se justifică acordarea sporului de vechime întrucât prin contractul individual de muncă, semnat fără obiecţiuni de salariat, părţile au negociat şi au stabilit ca reclamantul să primească o sumă fixă,reprezentând salariul de bază lunar,fără a fi menţionate şi alte sporuri.
Pontarea orelor suplimentare precum şi evidenţierea acestora se face sub forma foilor de pontaj, a referatelor aprobate de către angajator, a foilor de prezenţă. Pârâta a depus foi state de salarii şi state de plată din care reiese că reclamantului i-au fost achitate drepturile salariale conform normei de lucru prestate. În speţă se pune problema dovedirii unui fapt negativ determinat care poate fi dovedit prin evidenţierea existenţei faptului pozitiv contrar. Altfel spus, cel interesat, reclamantul trebuia să dovedească împrejurarea că a prestat orele suplimentare pretins a fi fost lucrate şi a cazurilor în care acestea puteau sau au fost efectuate,aspect neprobat în cauză.**... citeste mai departe (1-9)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul defineşte [alin. (1)] munca suplimentară: cea prestată peste durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.
Condiţia esenţială pentru efectuarea ei constă în *acordul salariatului* [alin. (2)]. Aşadar, este necesară o solicitare a angajatorului în acest sens. Acordul poate fi *expres* sau *tacit*. Însă în toate cazurile el trebuie să existe şi să poată fi dovedit de către angajator.
Nu se cere acest acord doar în caz de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident. Prin urmare, textul vizează alături de forţa majoră şi cazul fortuit.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 121

(1) La solicitarea angajatorului salariaţii 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 excepţia cazului de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

1.
Munca suplimentară poate fi efectuată doar la cererea angajatorului. În lipsa unei asemenea solicitări, care să îmbrace forma scrisă, instanţa de fond a apreciat în mod corect că pretenţiile recurentului sunt nefondate. Mai mult, faţă de împrejurarea că orele suplimentare se efectuează la solicitarea angajatorului, care este cel ce plăteşte remuneraţia, în plus de salariu, munca prestată peste programul normal de lucru, din iniţiativa salariatului, nu are regimul juridic al orelor suplimentare şi nu conferă salariatului dreptul la compensare sau la plată. *(C. Ap. Alba Iulia, s. pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 462/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Din analiza şi verificarea actelor şi lucrărilor dosarului se constată faptul că din foile colective de prezenţă depuse la dosar nu rezultă prestarea muncii peste program sau în zilele de sâmbătă iar din celelalte acte depuse de reclamantă şi societatea pârâtă, respectiv facturile fiscale, avizele de însoţire a mărfii nu rezultă prestarea activităţii în timpul zilelor de sâmbătă sau peste orele de program în cursul săptămânii, aceste documente nepurtând semnătura petentei. *(C. Ap. Suceava, s. conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 523/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-14)**
GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International
Art. 121 îl completează pe cel anterior (art. 120). Totodată, el trebuie coroborat cu prevederile art. 114 şi 115.
Deci, munca suplimentară este posibilă *numai* la solicitarea angajatorului. Condiţia necesară pentru prestarea ei, în afară de acordul salariatului, constă în respectarea duratei maxime legale a timpului de lucru, aşa cum este ea stabilită la art. 114 şi art. 115. Prin urmare, excepţional, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, în perioada de referinţă [art. 114 alin. (2) şi (3)], ori poate fi de 12 ore pe zi [art. 115 alin. (2)]. Depăşirea acestor limite maxime este interzisă. Totuşi, dacă intervin situaţii deosebite (forţă majoră sau caz fortuit), interdicţia respectivă nu mai funcţionează.
... citeste mai departe (-)
TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 122

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.
(2)În aceste condiţii salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.
(3)În perioadele de reducere a activităţii 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.
Cu privire la art. 122 alin. 3:
– se referă numai la ipoteza reducerii temporare a activităţii;
– deoarece textul nu distinge, se pot acorda zile libere plătite unei părţi a salariaţilor sau întregului colectiv;
– nu există pentru angajator limită maximă a numărului de zile libere plătite;
– se plătesc în avans zile libere în contul cărora se vor compensa orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni; aşadar, orele suplimentare, dispuse ulterior, nu pol fi programate într-o perioadă mai mare de 12 luni. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 387)
2.
În vederea refacerii organismului salariatului, legiuitorul stabileşte că munca suplimentară se compensează, ca regulă cu ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice.
Aşadar, prima opţiune a legiuitorului este aceea de a acorda salariaţilor timp liber compensatoriu şi nu plata acestor ore, chiar dacă uneori, presat fiind de nevoile financiare salariatul este tentat să accepte sumele de bani.**... citeste mai departe (1-2)**
GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.
În primul rând, a fost mărită perioada în care pot fi compensate orele suplimentare de la 30 la 60 de zile calendaristice. Dar, se pare că această majorare nu este suficientă, Comisia Europeană solicitând o majorare la 90 de zile calendaristice.[237]
Desigur că orele libere sunt plătite avându-se în vedere salariul avut de cel în cauză şi în funcţie de numărul de ore efectuate suplimentar.
Rezultă că deşi lucrătorul nu se prezintă la locul de muncă respectiv în anumite zile (sau ore), el este salarizat integral în considerarea muncii suplimentare prestate anterior.
O a doua modificare constă în introducerea dispoziţiei de la alin. (3), conform căreia compensarea poate opera anticipat. Adică, pot fi acordate mai întâi zilele libere, în contul cărora va fi efectuată (evident, în viitor) munca suplimentară.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 condiţiile prevăzute la alin. (1), se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, şi nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

1.
Codul Muncii menţionează că munca suplimentară se compensează prin ore libere. Nu înseamnă o plată dublă întrucât recurenta a fost cea care i-a plătit zilele absente de la serviciu şi aşa cum corect a reţinut instanţa de fond, fiecare are regimuri juridice diferite. Instanţa de fond nu a reţinut cuantumul de ore suplimentare menţionat de reclamant de 254 ca fiind şi efectuate ci a lăsat recurentei posibilitatea să le stabilească şi deci din această cauză nu a mai fost necesară audierea unor martori. Faptul că recurenta potrivit statului de plată le-a apreciat la suma de 1206 lei brut, este calculul său, întrucât instanţa de fond nu a stabilit această sumă de plată. *(C. Ap. Galaţi, s. privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 519/2008,* www.costelgilca.ro*)*
2.
A doua opţiunea aleasă de legiuitor, după compensarea cu timp liber plătit, este aceea a plăţii orelor suplimentare cu un spor la salariu care se negociază prin contractul colectiv de muncă şi care nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază al salariatului.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Din păcate, dispoziţia 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) şi nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.
Dar, prin negociere colectivă (prin contractul colectiv de muncă aplicabil) sau prin negociere individuală (contractul individual de muncă), părţile pot stabili un nivel superior (chiar de 100%) al sporului în discuţie.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 124

Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

1.
Textul este extrem de clar şi imperativ şi anume tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă suplimentară indiferent de motiv.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Este o interdicţie de la care nu se poate deroga. Scopul său este acela de protecţie 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)].
Interdicţia prestării muncii suplimentare în cazul tinerilor, instituită de Directiva Consiliului nr. 94/33 din 22

iunie 1994, este prevăzută şi de Hotărârea Guvernului nr. 600/2007.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici
TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 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 puţin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
b)salariatul care efectuează muncă de noapte în proporţie de cel puţin 30% din timpul său lunar de lucru.
(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.
(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariaţii de noapte a căror activitate se desfăşoară în condiţii speciale sau deosebite de muncă nu va depăşi 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 şi numai în situaţia în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.
(5)În situaţia 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.
Deşi 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 afirmaţii sau orice alt mijloc de probă. Astfel, din foile colective de prezenţă 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 şi nu de noapte aşa cum susţine şi pentru orele menţionate în aceste documente de prezenţă ea a fost remunerată fapt ce rezultă din statele de plată. Susţinerea recurentei că a prestat ore de noapte în perioada octombrie-noiembrie nu este dovedită în cauză cu înscrisuri care să ateste o altă situaţie decât cea care rezultă din foile colective de prezenţă. *(C. Ap. Galaţi, s. privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 93/2008,* www.costelgilca.ro*)***... citeste mai departe (1-5)**
GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International
Textul stabileşte limitele orare ale muncii de noapte [alin. (1)].
Defineşte, în acelaşi timp, salariatul de noapte [alin. (2)]. În cazul unei zile de lucru este nevoie de cel puţin 3 ore pentru calificarea muncii ca fiind de noapte. Când este vorba de o lună, proporţia muncii de noapte trebuie să fie de cel puţin 30% din timpul de lucru, adică cel puţin 51 de ore (30% din 170 ore în medie pe lună).
Alin. (3) permite depăşirea în anumite zile a duratei normale a timpului de lucru, cu condiţia ca într-o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice să nu se depăşească o medie de 8 ore pe zi.
Alin. (4), modificat prin Legea nr. 40/2011, reprezintă o continuare a dispoziţiei de la alin. (4). În baza lui durata timpului de lucru pentru salariaţii de noapte a căror activitate se desfăşoară în condiţii speciale sau deosebite de muncă poate depăşi 8 ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore, dacă astfel este prevăzut în contractul colectiv de muncă aplicabil şi dacă nu se contravine prevederilor din contractul colectiv superior.
... citeste mai departe (-)
TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 126

Salariaţii de noapte beneficiază:

a)fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
b)fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 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 şi nu cumulative şi că se aplică numai salariaţilor care prestează cel puţin 3 ore de muncă de noapte. În consecinţă, cei care prestează mai puţin 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 protecţiei sănătăţii şi securităţii lucrătorilor de noapte legiuitorul stabileşte că aceştia 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 nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul reglementează consecinţele prestării muncii de noapte. Dacă specificul activităţii permite, salariaţii vor presta munca pe baza unui program redus cu o oră (deci, 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% (spor care a fost majorat de la 15%). Sporul de 25% se acordă numai dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore din timpul normal de lucru.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 127

(1) Salariaţii care urmează să desfăşoare muncă de noapte în condiţiile art. 125 alin. (2) sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi, după aceea, periodic.
(2) Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale şi al ministrului sănătăţii.
(3) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

1.
În vederea protecţiei efective a sănătăţii salariaţilor de noapte, legiuitorul reglementează obligativitatea efectuării examenului medical atât la începutul activităţii cât şi după aceea.
Cu privire la acest examen medical precizăm pe de o parte că acesta este gratuit pentru salariat, angajatorul suportând toate cheltuielile legate de acest examen periodic.
De asemenea, în măsura în care salariatul refuză efectuarea examenul periodic, fapta sa constituie abatere disciplinară care poate fi sancţionată 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 şi se poate sancţiona cu desfacerea contractului individual de muncă, deoarece un salariat inapt pentru munca de noaptea pune în pericol nu doar sănătatea şi securitatea sa şi a bunurilor angajatorului, dar şi sănătatea şi securitatea colegilor săi.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Dispoziţiile art. 127 au ca scop protecţia salariaţilor care desfăşoară muncă de noapte.
Pentru ocrotirea securităţii şi sănătăţii lor, ei vor fi supuşi examinării medicale nu doar anterior începerii activităţii, ci şi periodic.
Deşi alin. (2) dispune că această examinare se desfăşoară în condiţiile prevăzute de un regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi ministrului sănătăţii şi familiei, ulterior a fost aprobată Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor. Acest act normativ reglementează şi examenul medical periodic.
Dacă în urma acestei examinări se constată că salariaţii care desfăşoară muncă de noapte au probleme de

sănătate datorită activităţii lor profesionale, vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 128

(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
(2) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

1.
În ceea ce priveşte munca de noapte a tinerilor interdicţia este foarte clară şi imperativă şi anume aceştia nu pot presta muncă de noaptea.
art. 19 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Alin. (1) este conform cu Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecţia tinerilor în muncă, care interzice munca adolescenţilor fie între orele 22-6, fie între orele 22-7.
Interdicţia de la alin. (1) se regăseşte şi în Hotărârea Guvernului 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 îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii 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.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 4: Norma de muncă

Art. 129

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

1.
Recurenta-intimată, prin decizia de sancţionare invocă fapte şi împrejurări care ţin 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, şi astfel că, în mod corect Tribunalul a reţinut concludentă depoziţia martorului care a relatat că în privinţa faptei reţinute 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 săvârşit o faptă culpabilă, care să încalce Normele legale şi în mod corect s-a admis contestaţia formulată de contestator, anulându-se decizia de sancţionare, contestată. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 5860/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul defineşte norma de muncă. Aceasta are un caracter abstract; ea constă în cantitatea (efortul) de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor – reprezentând sarcinile de serviciu, ce caracterizează un anumit post, loc de muncă, o anumită funcţie. În comensurarea normei (cantităţii) de muncă se are în vedere o persoană cu calificare corespunzătoare (cerinţă pentru ocuparea acelui post), care lucrează cu intensitate normală (deci nu exagerat de rapid sau de încet) în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate (maşini, 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 munceşte, ci şi:
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 130

Norma de muncă se exprimă, în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau de alte activităţi ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de

producţie, norme de personal, sferă de atribuţii sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activităţi.

1.
Norma de muncă se poate exprima sub forma de normă de timp, normă de producţie, normă de personal, normă de deservire sau sferă de atribuţii[98]. Menţionăm acest articol este preluat din art. 11 alin. (2) din Legea nr. 57 din 1 noiembrie 1974 retribuirii după cantitatea si calitatea muncii[99].
2.
Norma de timp (Nt) reprezintă durata de timp ce se stabileşte unui executant individual sau unui colectiv de executanţi de calificarea corespunzătoare având o intensitate a lucrului normală în condiţii tehnico – organizatorice precizate pentru realizarea unei unităţi de măsură a lucrării sau sarcinii de muncă.
Norma de timp se exprimă in unităţi de timp-om pe unitatea fizică de muncă, de exemplu pentru:
– întocmirea unei dări de seamă sau analize tehnico-economice;**... citeste mai departe (1-9)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

În funcţie de caracteristicile activităţilor prestate, norma de muncă se exprimă diferit, existând în principal:
– norme de timp, stabilite în funcţie de durata necesară realizării unei activităţi determinate;
– norme de producţie, constând, de pildă, într-un număr de produse de realizat pe unitatea de timp;
– norme de personal, reprezentând numărul de salariaţi necesar realizării unei anumite activităţi etc.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 131

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi.

1.
Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat. Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 27)
2.
Tura continuă. Tura continuă se practică în unităţile în care specificul procesului de producţie nu permite deloc întreruperea activităţii şi, concomitent, nu s-au introdus 4 schimburi (cu aşa-numitul „schimb pană"). Se diferenţiază faţă de tură deoarece presupune prestarea activităţii şi sâmbăta şi duminica, perioadă pentru care trebuie să se acorde alte zile libere. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 549)
3.
Munca în turnus. Munca în turnus presupune un program de lucru organizat în unităţile sau la locurile de muncă unde este necesar să se asigure, în anumite perioade, un număr diferit de salariaţi (majorat sau diminuat faţă de cel obişnuit) în vederea prestării de servicii pentru populaţie, în condiţiile existenţei unor solicitări inegale. Se utilizează în special de către unităţile de exploatare a căilor ferate şi a mijloacelor de transport în comun şi urmăreşte asigurarea numărului necesar de salariaţi în perioadele de vârf şi, 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. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 549)**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul are un caracter imperativ în sensul că normarea muncii nu se aplică *doar* unor salariaţi, ci tuturor salariaţilor, indiferent dacă prestează muncă manuală sau intelectuală, dacă deţin funcţii de execuţie ori de conducere etc.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

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 reprezentanţilor salariaţilor.

1.
Aplicare a dreptului angajatorului de a-şi organiza activitatea, legiuitorul permite angajatorului să elaboreze normele de muncă făcând trimitere la normativele în vigoare, normative care ar trebui să fie repere medii în funcţie de care angajatorul să elaboreze normele de muncă aplicate la activitatea sa.
Precizăm însă că la nivelul României nu există nici un normativ actualizat, toate normativele de muncă fiind reglementate în perioada anterioară anilor 1989.

Evident, angajatorul, în lipsa normativelor poate să stabilească orice norme care să corespundă interesului său. Aceste norme sunt însă realizate cu consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 132 a fost modificat (inclusiv restructurat) prin Legea nr. 40/2011. Una din aceste modificări a vizat înlocuirea „acordului" sindicatului ori, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor, la elaborarea normelor cu consultarea acestora, dându-se astfel satisfacţie prerogativei organizatorice a angajatorului [art. 40 alin. (1) lit. a) şi b)].

Pronunţându-se asupra constituţionalităţii textului comentat, Curtea Constituţională a constatat (Decizia nr. 383/2011) că „acestea restrâng, într-adevăr, o parte dintre garanţiile de care se bucurau salariaţii în ceea ce priveşte contribuţia la elaborarea normelor de muncă şi care constituiau o expresie a prevederilor art. 9 din Constituţie, după cum se arăta şi prin Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003. Prin urmare, potrivit noii reglementări, sindicatul ori reprezentantul salariaţilor este doar consultat de către angajator cu prilejul elaborării normelor de muncă, fără a mai avea însă drept de opoziţie. Această restrângere a drepturilor salariaţilor cu efectul potenţării poziţiei angajatorului în raporturile de muncă reprezintă însă o expresie a marjei de apreciere a legiuitorului, fără să fie încălcate dispoziţiile art. 9 din Constituţie. În continuare se menţine rolul organizaţiilor sindicale, precum şi dreptul lor de a-şi exercita liber activitatea, chiar dacă nu mai au un drept de veto în privinţa 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 angajaţilor şi, în acest fel, pot apărea conflicte de muncă ce vor fi tranşate de instanţele judecătoreşti."

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL II: Repausuri periodice

Art. 133

Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

1.
Prin timp de odihnă se înţelege durata de timp necesară pentru recuperarea energie fizice şi intelectuale cheltuite în procesul muncii şi pentru satisfacerea nevoilor sociale şi cultural-educative, durată în care salariatul nu prestează munca la care este obligat in temeiul contractului individual de muncă (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 550)
2.
Prin antiteză cu perioada de muncă, legiuitorul defineşte perioada de repaus ca fiind orice perioadă care nu este timp de muncă.
Termenul utilizat de legiuitor este cel de „perioadă de repaus" şi nu „timp liber" termen legal care defineşte scopul pentru care sunt acordate perioade în care salariatul nu lucrează: odihna salariatului.
Cu toate acestea, salariatul este suveran în a-şi organiza cum doreşte timpul de repaus, astfel încât în temeiul dreptului constituţional la muncă aceste poate să încheie alte contracte individuale de muncă şi să presteze muncă pentru alţi angajatori, conform art. 35 din Codul muncii.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul, care transpune Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [art. 1 alin. (2)], defineşte cu claritate perioada de repaus. Este vorba de orice durată care nu constituie timp de muncă, şi anume: pauza de masă şi repausul zilnic, repausul săptămânal şi sărbătorile legale, concediile.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 1: Pauza de masă şi repausul zilnic

Art. 134

(1)În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puţin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate.

(3) Pauzele, cu excepţia dispoziţiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

1.
În ceea ce priveşte alte pauze care pot fi acordate salariaţilor, acestea pot fi stabilite numai prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. (A. Athanasiu, 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. Totuşi, prin dispoziţie contrară, favorabilă salariaţilor, cuprinsă in contractul colectiv sau in regulamentul intern, pauzele de masă se pot include în timpul normal de muncă. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 551)
3.
Ca regulă generală, pauza de masă nu se asimilează programului de lucru plătit. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 29)
4.
a) Pauza de masă pentru adulţi
Legiuitorul reglementează doar principiul acordării pauzei, pe durata executării programului de lucru, în scopul declarat ca salariaţii să poate să mănânce.**... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul reglementează pauza de masă. Ea este prevăzută în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore[238].
Condiţiile în care pauza de masă se acordă este stabilită în contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern.
Excepţia de la regula de mai sus este statornicită în cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani. În scopul protecţiei securităţii şi sănătăţii lor, ei beneficiază de o pauză de cel puţin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate (alin. (2))[239].
Aceste pauze – se mai prevede – nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă, excepţie făcând situaţiile reglementate contrar prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 135

(1) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepţie, 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 aparţine în totalitate salariatului, care dispune de ea în maniera în care doreşte, ceea ce înseamnă că în această perioadă salariatul poate să presteze alte activităţi în temeiul unor alte contracte individuale de muncă, pentru alţi angajatori.
Ce face salariatul în timpul său liber, constituie viaţă privată şi nu interesează angajatorul, decât în măsura în care prin acţiunile sale aduce atingere imaginii şi intereselor legitime ale angajatorului, dar între fapta salariatului şi atingerea adusă trebui să fie o legătură foarte strânsă.
... citeste mai departe (1-1)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 22-nov-2013, Rosetti International

Textul reglementează repausul zilnic (între două zile de lucru) şi îi stabileşte durata (de cel puţin 12 ore)[240].
Excepţia de la regulă (durata de 8 ore) este aplicabilă numai când se lucrează în ture şi doar la schimbarea acestora [alin. (2)].
Potrivit unui principiu general, aceste prevederi sunt de strictă interpretare şi se aplică numai în cazurile şi condiţiile expres arătate de text.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 136

(1) Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariaţii se succed unul pe altul la acelaşi post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, şi care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activităţi în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(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 defineşte noţiunile de muncă în schimburi şi de salariat în schimburi.
Astfel, prin „muncă în schimburi" se înţelege orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariaţii se succed unul pe altul la acelaşi post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, şi care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activităţi în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.
Legiuitorul defineşte şi noţiunea de „salariat în schimburi" şi anume acel salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 136 defineşte munca în schimburi şi salariatul în schimburi, în conformitate cu Directiva Consiliului 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă [art. 2 alin. (5) şi (6)].
De regulă, o astfel de activitate presupune 3 schimburi în 24 de ore (schimbul I, schimbul II, schimbul III), salariaţii succedându-se în fiecare schimb în aceleaşi locuri sau posturi de muncă. După prestarea muncii, într-o anumită tură săptămânal (de pildă, schimbul I), se schimbă tura, în săptămâna următoare salariaţii în cauză prestând munca în schimbul II etc.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 2: Repausul săptămânal

Art. 137

(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.
(2)În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii, repausul săptămânal poate fi acordat şi în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.
(3)În situaţia prevăzută la alin. (2) salariaţii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.
(4)În situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.
(5) Salariaţii al căror repaus săptămânal se acordă în condiţiile alin. (4) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

1.
*Control ITM. Acordarea sporului la salariu pentru munca prestată sâmbăta.*Instanţa de fond a făcut o corectă aplicare a prevederilor legale menţionate mai sus, reţinând că legea recunoaşte salariaţilor dreptul ca pe lângă repaosul săptămânal acordat în alte zile să beneficieze de un spor de salariu, tocmai pentru faptul prestării activităţii în zilele de repaus săptămânal (sâmbăta şi duminica).
De asemenea, temeinic şi legal s-a constatat că acordul salariaţilor de a renunţa la beneficiul acordării sporului de salariu pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal este nul, iar societăţii îi incumbă obligaţia de a achita salariaţilor acest spor, nefiind contestat faptul că salariaţii au prestat activitate în zilele de sâmbătă în perioada 10.2010 – 11.2010.
Instanţa de recurs a apreciat ca fiind nejustificată afirmaţia recurentei din motivarea recursului, în sensul că salariaţii au lucrat doar câteva ore în zilele de sâmbătă, deci nu au fost lipsiţi de repaosul săptămânal (sâmbăta şi duminica) în integralitatea acestuia.**... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Repausul săptămânal reprezintă o perioadă de odihnă, statornicită legal, la sfârşitul săptămânii, constând în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.
El poate fi acordat şi în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

De reţinut 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 angajatorul lucrează continuu 7 zile sau 14 zile (deci inclusiv sâmbăta şi 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 şi acordul sindicatului sau al reprezentanţilor salariaţilor; aceeaşi pare să fie soluţia şi când se lucrează 6 zile pe săptămână;
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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, instalaţiilor sau clădirilor unităţii, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariaţii al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condiţiile alin. (1) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

1.
În anumite condiţii care sunt expres şi limitativ prevăzute de lege repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.
În aceste situaţii nu este nevoie de aprobarea agenţiei teritoriale de muncă, situaţiile imprevizibile care impun continuarea muncii legiuitorul prevede posibilitatea suspendării repausului săptămânal.
În această situaţie, salariaţii au dreptul la compensaţii duble pentru munca prestata.
Motivele pentru care repausul săptămânal se poate suspenda sunt expres şi limitativ prevăzute de legiuitor şi 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, instalaţiilor sau clădirilor unităţii.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

În situaţie de forţă majoră, de caz fortuit sau stare de necesitate etc., repausul săptămânal poate fi suspendat pentru salariaţii implicaţi în executarea acelor lucrări urgente. Prestând munca în zilele de repaus săptămânal, ei au dreptul la dublul sporului ce se acordă pentru muncă suplimentară.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 3: Sărbătorile legale

Art. 139

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
- 1 şi 2 ianuarie;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

*(la data 27-iul-2012 Art. 139, alin. (1) din titlul III, capitolul II, sectiunea 3 modificat de Actul din **Legea 147/2012**)*

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

1.
Chiar dacă legiuitorul le denumeşte sărbători legale, o bună parte din aceste sărbători sunt religioase. Astfel, tributari concepţiilor religioase creştin ortodoxe, sau mai degrabă o reflecţie a acestor concepţii religioase, legiuitorul român a preluat sărbătorile religioase reglementând că principalele sărbători religioase nu se lucrează.
În temeiul principiului toleranţei religioase dar şi a aplicare a principiului egalităţii de tratament, legiuitorul, în ultima liniuţa 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 creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.
Alături de sărbătorile religioase, legiuitorul a stabilit să acorde zile libere stabilite prin lege pentru marcarea unor momente importante în istoria ţării, zile cu semnificaţie deosebită.
Obligaţia acordării acestor zile libere este în sarcina angajatorului, în cazul nerespectării acestei obligaţii fiind prevăzută în Codul muncii, la art. 276 alin. (1) lit. g), sancţiunea amenzii contravenţionale de la 5.000 de lei la 10.000 de lei.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Zilele de sărbătoare legală reprezintă o altă categorie a perioadelor de repaus (în care nu se lucrează).[241] Deci, salariaţii nu se prezintă la locul de muncă în zilele menţionate, 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 ţara noastră în anul 1919. În această zi, este sărbătorit şi Sfîntul Vasile cel Mare.
Paştele (Pesah – în ebraică) reprezintă sărbătoarea religioasă celebrată de creştini în amintirea învierii lui Iisus Hristos. La evrei, paştele are semnificaţia ieşirii lor din robia egipteană, petrecută în vremea lui Moise (cu aproximativ 3500 de ani în urmă).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 140

Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi, respectiv, al aprovizionării populaţiei cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

1.
Nimic nu se opune ca prin negociere colectivă sau/şi individuală să se stabilească soluţii mai favorabile pentru salariaţii aflaţi în situaţiile la care se referă art. 140 şi 141. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 553)
2.
Guvernul poate stabili şi alte zile libere (în anumite circumstanţe apreciate ca relevante) sub condiţia 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. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 553)
Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea şi efectuarea gărzilor în unitaţile publice din sectorul sanitar, aprobat prin Ordinul nr. 870/2004 al ministrului sănătăţii (M. Of. nr. 671 din 26 iulie 2004).

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 140 are în vedere, aşadar, două mari categorii de unităţi, care, datorită specificului activităţii, nu îşi pot întrerupe activitatea în perioada sărbătorilor legale. Este vorba de asistenţă medicală (spitale, policlinici etc.) şi de alimentaţie 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 unităţilor menţionate asigură funcţionarea lor pe perioada sărbătorilor legale, acordând alte zile libere personalului implicat sau plătind un spor la salariul de bază, în condiţiile prevăzute de art. 142 din Codul muncii.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 141

Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii.

1.
Având în vedere specificul activităţii economice desfăşurate, care nu permite întreruperea activităţii, fără

costuri mari pentru reluarea acesteia, legiuitorul a permis ca în aceste unităţi, pentru locurile de muncă necesare pentru menţinerea activităţii, zilele de sărbătoare legală să nu fie acordate persoanelor implicate în procesul de producţie.
Acesta 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 si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Acest articol reglementează o altă excepţie de la zilele de sărbătoare legală în care, în mod obişnuit, nu se lucrează. Este vorba de unităţile în care activitatea nu poate fi întreruptă nici în zilele respective, ea având un caracter continuu, de permanenţă.
Prin „caracterul procesului de producţie" trebuie avute în vedere unităţile sau locurile de muncă cunoscute sub denumirea generică „cu foc continuu", de pildă cele în care se produce energie electrică sau termică (termocentrale, hidrocentrale etc.), ori activitatea nu poate fi întreruptă (furnale, topitorii) etc.
Sintagma „specificul activităţii" priveşte o gamă largă de unităţi şi locuri de muncă şi anume cele din transporturi (aeriene, navale, terestre), telecomunicaţii, domeniul sanitar şi de asistenţă socială, al aprovizionării populaţiei cu gaze, energie electrică, apă, căldură, alimente, comerţul cu amănuntul şi de deservire a populaţiei (magazine, „mall-uri", restaurante) etc.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 142

(1) Salariaţilor care lucrează în unităţile prevăzute la art. 140, precum şi 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, salariaţii 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.
Salariaţii cărora nu li se poate acorda zilele libere legale datorită specificului activităţii, legiuitorul prevede că aceştia 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 priveşte apreciem că aceste zile sunt calendaristice.
Cel de-al doilea alineat al acestui articol prevede situaţia de excepţie în care din motive justificate nu se poate acorda timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.
Legiuitorul nu defineşte noţiunea de „motive justificate" astfel încât în această noţiune pot să intre multiple justificări. În ceea ce ne priveşte, având în vedere caracterul religios sau de însemnătate naţională a zilelor de sărbătoare legală (adică scopul nu este nu este acela de recuperare a forţei de muncă), apreciem că „noţiunea de motive justificare" trebuie analizată cu lejeritate, deoarece acest repaus nu este acordat ca urmare a necesităţilor legate de sănătatea şi securitatea salariaţilor, astfel încât compensarea cu timp liber să se impună cu maximă necesitate.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul reglementează consecinţa 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 desfăşurarea activităţii 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 puţin 100% (stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau contractul individual de muncă).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 143

Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili şi alte zile libere.

1.
Legiuitorul creează doar posibilitatea ca părţile să stabilească şi alte zile libere specifice sectorului în care lucrează prin negocieri între angajator şi saalriaţi/reprezentanţi isalarieţilor şi includerea acestora în contractul colectiv de muncă.
Deşi legiuitorul precizează ca prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili şi alte zile libere, nimic

nu împiedică însă ca aceaste zile libere, în sectorul privat, să fie stabilite şi prin alte documente cu respectarea drepturilor salariaţilor (plata drepturilor salariale).
Apreciem aşadar că trimiterea la contractul colectiv de muncă este mai degraba o recomandare decât o condiţionare.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 salariaţii au dreptul la zile libere plătite pentru anumite evenimente deosebite în familie sau pentru alte situaţii, inclusiv în zilele în care sunt sărbătorite anumite profesii (mineri, marinari, cadre didactice etc.).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL III: Concediile

SECŢIUNEA 1: Concediul de odihnă anual şi alte concedii ale salariaţilor

Art. 144

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.
(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

CJUE
Dreptul la concediu de odihnă
1.
Dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanţă deosebită *(Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 43, Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec., p. I-2605, punctul 29, precum şi Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele şi alţii, C-131/04 şi C-257/04, Rec., p. I-2531, punctul 48; în ceea ce priveşte Directiva 2003/88, a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff şi alţii, C-350/06 şi C-520/06, Rep., p I-179, punctul 22, precum şi Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Rep., p. I-8405, punctul 18),* de la care nu se poate deroga şi a cărui punere în aplicare de către autorităţile naţionale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18).**... citeste mai departe (1-16)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Concediul de odihnă constituie una din formele timpului liber, a cărui necesitate şi însemnătate deosebită rezultă din conţinutul dispoziţiilor legale care îl reglementează, cât şi din practica raporturilor sociale de muncă. Influenţa sa pozitivă asupra sănătăţii salariaţilor, posibilităţile recreative pe care le oferă, rolul său de factor în creşterea randamentului muncii, avantajele care decurg din plata indemnizaţiei cuvenite pe timpul efectuării lui – prin urmare funcţiile sale economice şi sociale – pun în lumină importanţa concediului de odihnă[242]. El este un drept garantat tuturor salariaţilor şi nu este de conceput cesiunea, renunţarea sau limitările acestuia. Dacă intervin astfel de situaţii, un asemenea act va fi lovit de nulitate în temeiul art. 38 din Codul muncii.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 stabileşte în contractul individual de muncă, cu respectarea legii şi a contractelor colective aplicabile, şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
(3)Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Curtea Constituţională
1.
Art. 140 alin. (4) din Codul muncii [devenit art. 145 după republicare] nu instituie discriminări sub aspectul duratei concediului de odihnă între salariaţii cu timp parţial de muncă şi cei cu timp integral de muncă, ci

stabileşte regimul concediului de odihnă în mod diferit faţă de salariaţii aflaţi în situaţii juridice diferite. Astfel, este rezonabil şi echitabil ca salariaţilor cu contract de muncă cu timp parţial să li se acorde concediu de odihnă proporţional cu timpul efectiv lucrat, în caz contrar, prin acordarea unui concediu de odihnă ca şi salariaţilor cu timp integral, s-ar ajunge la o egalizare nejustificată şi inechitabilă a duratei de concediu. *(Dec. nr. 331/2004, M. Of. nr. 1039/2004)*

2.

Pornind de la principiul liberei negocieri, contractul colectiv de muncă aplicabil va stabili durata efectivă a concediului de odihnă, cu respectarea duratei minime prevăzută de Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional sau a legii. De regulă, contractele colective de muncă stabilesc durate diferite ale concediului de odihnă, în funcţie de vechimea în muncă sau în acea unitate a salariatului. Contractul individual de muncă va cuprinde, printre clauzele minime obligatorii prevăzute de lege, şi durata concediului de odihnă acordată salariatului respectiv. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 40)**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Pentru protecţia salariaţilor, Codul muncii instituie durata minimă a concediului de odihnă (de 20 de zile lucrătoare).

Din alin. (2) modificat prin Legea nr. 40/2011 rezultă că părţile – angajatorul şi angajatul – stabilesc durata efectivă a concediului prin negocierea lor, materializată în contractul individual de muncă. Ele trebuie să aibă în vedere durata minimă a concediului prevăzută de lege şi/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

Trebuie precizat că durata concediului este prevăzută, după caz, stabilită, pentru activitatea prestată într-un an calendaristic. Dacă această activitate nu este integrală, efectuarea concediului este proporţională cu durata activităţii (*pro rata temporis*). Dar dacă lucrătorul se află în concediu medical (pentru incapacitate temporară de muncă), chiar şi întregul an calendaristic, are dreptul, potrivit practicii Curţii Europene de Justiţie, la concediu de odihnă şi pentru perioada incapacităţii; concediul în discuţie urmând a fi efectuat ulterior.[243]

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 146

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Prin excepţie 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 sfârşitul anului următor, tuturor salariaţilor 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.

Curtea Constituţională

1.

Art. 41 alin. (2) din Constituţie consacră dreptul la „concediul de odihnă plătit". Durata concediului de odihnă este proporţională cu perioada de lucru efectuată, iar obligaţia de a plăti indemnizaţia de concediu îi revine angajatorului care a beneficiat de activitatea salariatului. *(Dec. nr. 224/2007, M. Of. nr. 272/2007)*

2.

În cazul încetării contractului individual de muncă, efectuarea concediului de odihnă nu mai este posibilă şi, din această cauză, se naşte dreptul salariatului de a primi o compensaţie în bani pentru zilele de concediu ce i se cuveneau, proporţional cu perioada lucrată, şi pe care nu le-a efectuat. Acest drept al salariatului şi obligaţia corelativă ce revine angajatorului nu afectează nicicum dreptul persoanei la o activitate economică şi la libera iniţiativă. *(Dec. nr. 46/2007, M. Of. nr. 117/2007; Dec. nr. 224/2007, M. Of. nr. 272/2007)***... citeste mai departe (1-13)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul statorniceşte mai multe reguli privind acordarea şi efectuarea concediului de odihnă.

Pentru a-şi realiza finalitatea, el trebuie să fie efectuat, de regulă, în acelaşi an pentru care se acordă.

Numai în cazurile expres prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil, concediul se acordă în anul următor, trebuind efectuat integral până la sfârşitul acestui an.

Având în vedere necesitatea refacerii forţei de muncă prin intermediul concediului de odihnă, compensarea în bani a acestuia este permisă doar într-o singură ipoteză: când contractul individual de muncă încetează înainte de efectuarea concediului.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 147

(1) Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariaţi prevăzute la alin. (1) se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil şi va fi de cel puţin 3 zile lucrătoare.

1.
Având în vedere efortul suplimentar pe care îl realizează salariaţii care lucrează în condiţii grele sau vătămătoare precum şi salariaţii cu dezabilităţi şi cei care un au împlinit vârsta de 18 ani, legiuitorul acordă 3 zile în plus de repaus necesar.
Prin CCM se pot stabili şi alte zile de concediu suplimentar, nu doar pentru persoanele care lucrează într-un anumit mediu, ci în funcţie 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 din 05-iun-2013, Rosetti International

De concediul suplimentar de odihnă beneficiază, aşadar, trei categorii de salariaţi:
– cei care lucrează în condiţii 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 forţei de muncă în considerarea persoanei beneficiare şi a condiţiilor 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 instituţiile şi autorităţile publice, alte unităţi bugetare etc.).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

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 reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârşitul 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) şi (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5)În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

1.
Această modalitate de programare poate fi utilă societăţilor a căror funcţionare, potrivit obiectului de activitate, este condiţionată de sezoanele anului (de exemplu, în construcţii); în acest caz, este deosebit de utilă prevederea unor astfel de programări pentru salariaţii a căror activitate nu se poate desfăşura din cauza condiţiilor meteorologice defavorabile. Subliniem faptul că programarea colectivă nu presupune şi efectuarea colectivă a concediilor de odihnă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 45)
2.
Având în vedere faptul că concediul de odihnă presupune neprestarea muncii de către salariaţi, precum şi faptul că angajatorul este cel care organizează activitatea, şi pentru evitarea abuzurilor angajatorului în

acordarea concediilor de odihnă, dar şi tentaţia salariaţilor de a beneficia de concediu de odihnă toţi în aceeaşi perioadă legiuitorul a reglementat organizarea planificată a concediului de odihnă.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Ea poate interveni până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.
De precizat este că în cazul programărilor colective, perioadele de concediu trebuie să aibă o durată minimă (3 luni) fără să se prevadă durata maximă; acesta însă nu va putea fi decât sfârşitul 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).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 149

Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepţia situaţiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

1.
Indemnizaţia 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 cuvenit pentru întregul an calendaristic, conform legii şi 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 părţi a acestuia. *(C. Ap. Timişoara, s. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 2058/2012)*
2.
Obligaţia instituită de legiuitor este doar în raport cu angajatorul de la care are dreptul la concediu şi nu în raport cu dreptul salariatului de a desfăşura activitate pentru alţi angajatori.
Pe durata perioade anule de repaus (concediul de odihnă) salariatul este suveran în organizarea acestui timp, care pentru el reprezintă timp liber, echivalent al vieţii private.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Soluţia Codului pare justă de vreme ce scopul concediului de odihnă constă în refacerea forţei de muncă, deci este necesară o corelare logică şi echitabilă între durata activităţii şi durata odihnei. De altfel, legea stabileşte numărul zilelor de concediu având în vedere activitatea desfăşurată în cursul unui an calendaristic. Este şi motivul pentru care concediul trebuie, de regulă, efectuat în fiecare an şi în natură. Sigur, sunt posibile şi excepţii având cauze de natură obiectivă.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 150

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
(2) Indemnizaţia 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) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Recurs în interesul legii – admis
1.
„Aplicabilitatea dispoziţiilor art. 34 alin. (2) din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcţionarilor publici, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, referitoare la acordarea primei de concediu de odihnă. Dispoziţiile art. 34 alin. (2) [(devenit art. 35 alin. 2)] din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcţionarilor publici, republicată, se interpretează în sensul că prima de concediu, reprezentând o sumă egală cu salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu, se cuvenea acestei categorii de personal. *(Î.C.C.J.– Secţiile Unite, dec. nr. LXXVII (77)/2007, M. Of. nr. 553/2008)*

2.
„Prima de concediu prevăzută la art. 35 alin. (2) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, nu se acordă controlorilor financiari (în prezent auditori publici externi) şi celorlalte categorii de personal contractual care îşi desfăşoară activitatea în cadrul Curţii de Conturi". *(Î.C.C.J.– Secţiile Unite, dec. nr. 28/2009, M. Of. nr. 44/2010)*... citeste mai departe (1-13)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Indemnizaţia menţionată de text reprezintă valoarea de înlocuire a salariului pe perioada în care nu se prestează munca datorită concediului de odihnă.
Legea statoniceşte limita minimă a indemnizaţiei, în calculul său intrând, pe lângă salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile *cu caracter permanent* cuvenite pentru perioada respectivă şi *prevăzute* în contractul individual de muncă. Este vorba, de pildă, de indemnizaţia de conducere, de sporul de vechime sau de fidelitate etc. Nu se iau, aşadar, în calcul, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter temporar, ocazional etc., de exemplu primele (care, de regulă, nu au caracter permanent).
În alineatul (2) este prevăzut modul de calcul al indemnizaţiei: se au în vedere media zilnică a drepturilor salariale, care reprezintă baza de calcul, precum şi numărul de zile de concediu.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Curtea Constituţională
1.
Dispoziţia 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 piaţă şi nici obligaţiilor constituţionale ale statului în acest domeniu. O componentă esenţială a dreptului muncii o reprezintă protecţia socială a muncii, ce cuprinde, la rândul ei, aspectele prevăzute în art. 41 alin. (2) din Constituţie, printre care se regăseşte şi concediul de odihnă plătit. Acesta nu poate constitui obiect de tranzacţie, nu poate fi retras şi nici nu se poate renunţa la el, angajatorul putând negocia, în limitele prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă, doar durata, condiţiile şi perioadele de efectuare a concediului de odihnă. Dreptul la concediu de odihnă este stabilit proporţional cu munca prestată de către salariat într-un an calendaristic, compensarea în bani stabilindu-se astfel tot în funcţie de durata timpului în care s-a prestat munca. Aşadar, indiferent de motivele încetării contractului individual de muncă şi de durata care a trecut de la încheierea contractului de muncă până în momentul încetării acestuia, salariatul a prestat muncă şi, proporţional cu perioada lucrată, a câştigat 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 constituţională obligaţia 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 (1-6)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Potrivit textului, concediul poate fi întrerupt de oricare dintre părţile contractante, însă cu îndeplinirea anumitor condiţii.
În cazul salariatului, trebuie să fie vorba de motive obiective. Şi anume, dacă în timpul cât se află în concediu de odihnă intervin anumite situaţii (incapacitatea temporară de muncă; salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau obligaţii militare; urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecţionare sau specializare, salariata intră în concediu de maternitate etc.) concediul se întrerupe; restul zilelor de concediu se va efectua după ce au încetat situaţiile respective sau, când aceasta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În ipoteza întreruperii concediului, indemnizaţia nu se restituie.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 152

(1)În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.
(2) Evenimentele familiale deosebite şi numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

1.
În practică, în baza principiului libertăţii de voinţă a părţilor contractante, fără a exista o reglementare legală, se utilizează şi învoirea salariatului de la serviciu, cu plata salariului. (I.T. Ştefănescu, *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-şi realiza anumite interese personale deosebite. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 562)
3.
Zilele libere pentru evenimente familiale precum şi zilele libere legale nu reprezintă o aplicare a dreptului la repaus, de aceea apreciem că de lege ferenda ar trebui grupate mai sistematic, în dreptul la repaus (pauza de masă, repausul zilnic, repausul săptămânal şi repausul anual) şi alte zile libere.**... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 143 din Codul muncii prevede că prin contractul colectiv de muncă se pot stabili şi *alte zile libere* decât cele enumerate la art. 139 ca sărbători legale. În acest sens, diverse contracte colective de muncă prevăd că salariaţii au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau alte situaţii.
Şi 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, salariaţii au *dreptul* la zile libere plătite. Aşa 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 şi concediul de odihnă. Prin urmare, acordarea lor nu conduce la diminuarea duratei concediului de odihnă.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 153

(1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale salariaţii au dreptul la concedii fără plată.
(2) Durata concediului fără plată se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

1.
Contractul colectiv de muncă la nivelul unităţilor de asistenţă socială pe perioada 2007–2009 nr. 591/2007 prevede în art. 40 (1), contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, după cum urmează: a) până la 6 luni pe an, cumulat sau fracţionat în maximum 3 tranşe, pentru situaţii personale sau studiu. b) pentru alte situaţi, cu acordul organizaţiilor sindicale. În toate cazurile menţionate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată acordul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Urmează să se constate că textul de lege prevede acordul ambelor părţi şi nu obligativitatea angajatorului (este o facultate şi nu o obligaţie) la acordarea acestui concediu pe de o parte şi durata maximă pentru care poate fi acordat. Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii. Este adevărat că cererea reclamantei nu îndeplinea toate condiţiile de formă în sensul că nu a solicitat concediul fără plată pentru formare profesională cu o lună înainte şi nu a indicat durata acestuia, însă reclamanta oricum se afla în concediul pentru creştere a copilului, iar în ceea ce priveşte 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 salariatei cât şi angajatorului. Din coroborarea textelor de lege invocate urmează să se constate că dreptul intimatei la concediul pentru continuarea studiilor este limitat la 90 zile pentru anul 2007 şi la cel mult 6 luni pentru anul 2008 şi nu aşa cum a dispus instanţa de fond pe durata de 3-5 ani cât vor E.T. de doctorat. Legislaţia privind şi desfăşurarea studiilor universitare de doctorat nu prevede suspendarea contractului individual de muncă pe durata efectuării acestora. *(C. Ap. Constanţa, s. civ., pentru cauze cu minori şi de familie precum şi pentru*

*cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 860/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

În afară de concediul cu plată sau de zile libere plătite în situaţiile strict prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil etc., salariaţii au dreptul şi 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 stabileşte de angajator ţinând 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 depăşită.

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.

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

SECŢIUNEA 2: Concediile pentru formare profesională

Art. 154

(1) Salariaţii 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 cunoştinţe profesionale ale salariatului vor scădea constant (dobândind numai cunoştinţe practice) ceea ce în va limita posibilităţile de avansare profesională. Formarea profesională continuă este necesară cu atât mai mult în aceste vremuri în care tehnică cunoaşte evoluţii atât de rapide şi de spectaculoase.

Conştient de această necesitate imperativă, legiuitorul reglementează dreptul salariatului atât la formare profesională ca o obligaţia a angajatorului, dar şi dreptul salariatului la concedii pentru formare profesională. Astfel, conform acestui articol din Codul muncii, salariaţii 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: salariaţii formulează o cerere în care solicită angajatorului acordul pentru efectuarea concediului pentru formare profesională, cu sau fără plată, şi anexează documentele necesare, dacă este cazul.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Acordarea acestor concedii se justifică doar în situaţia în care cursurile de pregătire profesională se desfăşoară la iniţiativa salariaţilor, nu şi atunci când ele au loc la solicitarea angajatorului.

Într-adevăr, în situaţia în care salariatul urmează formarea profesională la iniţiativa angajatorului, nu se pune problema concediului, deoarece stagiul sau cursul de formare profesională este inclus în programul de muncă, inclusiv timpul necesar pregătirii teoretice şi susţinerii examenelor de parcurs sau la sfârşitul perioadei respective. Nu se pune problema unui atare concediu, nici atunci când participarea la stagiu sau cursurile de formare profesională iniţiată de angajator presupune scoaterea integrală din activitate a salariatului şi nici în situaţia în care o persoană încheie un contract de calificare profesională, prin care se obligă să urmeze formarea profesională organizată de angajator, precum şi în cazul contractului de adaptare profesională.

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 iniţiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

1.

Practic ceea ce salariatul solicită angajatorului, în cazul în care doreşte 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 situaţie însă legiuitorul stabileşte că angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.
Dacă în celelalte cazuri 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 situaţia în care absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii, ceea ce înseamnă în opinia noastră că angajatorul trebuie să motiveze refuzul său în această situaţie.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Concediul fără plată în cazul prevăzut de text se acordă la cererea salariatului pentru a urma o formă de pregătire profesională la iniţiativa sa.
Angajatorul nu poate respinge cererea decât într-un caz bine determinat: atunci când absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 156

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.
(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

1.
Dispoziţiile procedurale […] ale alin. (1) asigură angajatorului un cadru optim de organizare a activităţii salariaţilor, prin obligarea persoanei care doreşte să beneficieze de un concediu fără plată pentru formare profesională, la înaintarea cererii scrise cu cel puţin o lună înaintea datei de efectuare a acestuia. De asemenea, dă posibilitatea angajatorului de a cunoaşte şi verifica temeinicia cererii salariatului; totuşi, considerăm că ar fi putut fi justificată şi introducerea obligaţiei de a aduce şi dovada absolvirii stagiului, la data terminării acestuia. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 55)
2.
Prin acest articol este stabilită procedura acordării concediului pentru formare profesională la solicitarea salariatului, conţinutul cererii precum şi modalităţile în care acest concediu se poate efectua.
Astfel, în ceea ce priveşte condiţiile cererii de concediu fără plată legiuitorul stabileşte că sunt necesare următoarele:**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Potrivit textului comentat, cererea de concediu fără plată pentru formare profesională formulată de salariat cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia trebuie să conţină anumite elemente care să-i permită angajatorului să aprecieze justeţea şi necesitatea solicitării: data de începere a stagiului de formare profesională; durata acestuia, domeniul în care solicitantul urmează să se pregătească; instituţia unde cel în cauză se va pregăti.
Aşadar, concediul fără plată vizat de art. 156 presupune formarea profesională în afara angajatorului la o instituţie specializată de învăţământ.
Efectuarea concediului se poate realiza integral sau fracţionat în cursul anului calendaristic, în funcţie de examenele de promovare în anul următor în (doar) instituţiile de învăţământ superior sau de absolvire a unor forme de învăţământ (indiferent de nivelul acestuia).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 157

(1)În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile 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 situaţia prevăzută la alin. (1) indemnizaţia de concediu va fi stabilită conform art. 150.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condiţiile prevăzute la art. 156 alin. (1).

1.
Dreptul la concediu plătit pentru formare profesională este strâns legat de îndeplinirea de către angajator a obligaţiei de formare profesională a propriilor salariaţi. 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 doreşte să participe la stagiu de formare profesională pe cheltuiala sa. În situaţia în care angajatorul suportă cheltuielile formării profesionale, vor fi aplicabile dispoziţiile Codului muncii referitoare la formarea profesională. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 56)
3.
Regulile procedurale referitoare la obligaţia salariatului de a înainta cererea scrisă cu cel puţin o lună înaintea datei de efectuare a concediului, de a preciza data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională sunt aplicabile şi în acest caz. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 56)**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Concediul cu plată pentru formarea profesională, reglementat mai sus, este un *drept* al salariatului în cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea lui la formarea profesională, obligaţie 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 înţelegem că angajatorul nu ar putea acorda concediul menţionat 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 discuţie. De aceea, apreciem că devin incidente dispoziţiile art. 194 din Codul muncii care instituie obligaţia angajatorului de a asigura participarea la programe de formare profesională cel puţin o dată la 2 ani sau la 3 ani, în funcţie de numărul de salariaţi 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.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 158

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

1.
Drepturile cuvenite salariatului şi 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 salariatul pe durata concediului pentru formare profesională depune o activitate intelectuală legiuitorul o asimilează ca şi perioadă lucrată.
3.
Având în vedere că concediul de odihnă se acordă proporţional cu timpul lucrat legiuitorul reglementează raportul dintre zilele în care salariatul participă la cursuri de formare profesională şi concediul de odihnă.
4.
Astfel, perioada concediului pentru formare profesională este asimilata perioadei lucrate, astfel încât concediul de odihnă se va acorda în integralitatea lui şi pentru perioada în care salariatul a fost în concediul pentru formare profesională.**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Concediul pentru formare profesională este distinct de concediul de odihnă. De altfel, scopul reglementării şi raţiunii lor este diferit: primul se acordă pentru studii, pentru perfecţionare profesională; secundul pentru refacerea forţei de muncă.
De aceea, se prevede că durata concediului pentru formare profesională nu influenţează, mai precis, nu diminuează durata concediului de odihnă. Concediul pentru formare profesională este asimilat unei perioade

de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul. Evident că în cazul concediului fără plată este exclusă salarizarea.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici
TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

TITLUL IV: Salarizarea
CAPITOLUL I: Dispoziţii generale
Art. 159
(1) Salariul reprezintă contraprestaţia 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 şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

Recurs în interesul legii – admis
1.
În litigiile dintre personalul medical şi unităţile sanitare având ca obiect plata unor sume de bani reprezentând drepturi salariale, casele de asigurări sociale de sănătate nu au calitate procesuală pasivă. *(Î.C.C.J. – Secţiile Unite, dec. nr. 41/2008, M. Of. nr. 313/2009)*
2.
„În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 5 alin. (6) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcţii a unor categorii de personal din sectorul bugetar şi stabilirea salariilor acestora, precum şi alte măsuri în domeniul bugetar şi ale art. 30 din Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, personalul didactic din învăţământ aflat în funcţie la data de 31 decembrie 2009 are dreptul, începând cu data de 1 ianuarie 2010, la un salariu lunar calculat în raport cu salariul de bază din luna decembrie 2009, stabilit în conformitate cu prevederile Ordonanţei Guvernului nr. 15/2008 privind creşterile salariale ce se vor acorda în anul 2008 personalului din învăţământ, aprobată cu modificări prin Legea nr. 221/2008". *(Î.C.C.J.– Secţiile Unite, dec. nr. 11/2012, M. Of. nr. 734/2012)***... citeste mai departe (1-20)**
GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International
Art. 159 defineşte salariul şi enunţă principiul nediscriminării în ceea ce priveşte stabilirea şi acordarea acestuia.
El reprezintă, alături de prestarea muncii, obiect al contractului individual de muncă. Este dreptul principal al salariatului, ce corespunde obligaţiei acestuia de a munci, precum şi obligaţiei angajatorului – beneficiar al muncii – de a satisface dreptul respectiv.
Curtea Constituţională a reţinut[246] că „salariul reprezintă o componentă a dreptului la muncă"; constituie „contraprestaţia angajatorului in raport cu munca prestată de angajat".
În acelaşi timp, „dreptul la salariu este corolarul unui drept constituţional şi anume dreptul la muncă".
... citeste mai departe (-)
TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 160
Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.

CEDO
1.
Introducerea, suspendarea sau anularea plăţii unor sporuri. În hotărârea din 8 noiembrie 2005, pronunţată în cauza Kechko c. Ucrainei, se precizează faptul că: „[…] este la latitudinea statului să determine ce sume vor fi plătite angajaţilor săi din bugetul de stat. Statul poate introduce, suspenda sau anula plata unor asemenea sporuri, făcând modificările legislative necesare. Totuşi, dacă printr o dispoziţie legală în vigoare se stabileşte plata unor sporuri şi condiţiile pentru aceasta au fost îndeplinite, autorităţile nu pot, în mod deliberat, să amâne plata lor, atâta vreme cât dispoziţiile legale sunt în vigoare." (paragraful 23 din hotărâre). Totodată, se reţine că politica salarială a personalului bugetar este atributul exclusiv al statului, cuantumul drepturilor de natură salarială fiind indisolubil legat de nivelul resurselor bugetului din care acestea se achită, iar statul, prin legislativul său, dispune de o largă latitudine, prin prisma Convenţiei, de a stabili politica economică şi socială a ţării (hotărârea din 21 februarie 1986, pronunţată în cauza James şi alţii c. Marii Britanii). (Dragoş Călin, *Reducerea salariilor cu 25% prin Legea nr. 118/2010 este compatibilă*

cu art. 1 din Protocolul nr. 1 adiţional la Convenţie decizia de inadmisibilitate în cauzele Felicia Mihăieş şi Adrian Gavril Senteş c. României, RDS nr. 11/2011, www.revistadreptsocial.ro, cod citare 1282)**... citeste mai departe (1-16)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 şi pregătirea profesională, importanţa postului, caracteristicile sarcinilor şi competenţele profesionale.
El constituie nu numai partea fixă şi principală a salariului, ci şi un element de referinţă în raport cu care se calculează celelalte drepturi ale angajaţilor, cum ar fi diferitele indemnizaţii, sporuri etc.
Indemnizaţiile reprezintă sumele plătite salariaţilor peste salariul de bază, cu scopul de a compensa cheltuielile pe care aceştia sunt nevoiţi a le efectua cu ocazia îndeplinirii unor sarcini de serviciu sau în alte condiţii de muncă. Indemnizaţiile pot fi: pentru persoanele care îndeplinesc funcţii de conducere, pentru delegare, detaşare, instalare, pentru personalul trimis în misiune permanentă în străinătate etc.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 161

Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.

Jurisprudenţă
1.
A întrerupe plata salariului până la lămurirea modalităţii în care se realizează aceasta, direct angajatului sau prin virament bancar, echivalează cu a face reţineri din salariu, acestea din urmă operând în anumite condiţii sever stabilite, tocmai pentru a nu lipsi pe salariat de contraprestaţia muncii depuse, în condiţiile în care nu i se impută producerea unui prejudiciu sau încasarea unor sume nedatorate fiind astfel îndeplinite toate condiţiile de admisibilitate a ordonanţei preşedinţiale. *(C. Ap. Piteşti, s. civ., conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, dec. nr. 3/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Angajatorul nu-i poate imputa salariatului îndeplinirea defectuoasă a atribuţiilor de serviciu pentru a-i refuza plata salariului, deoarece, pe de o parte, salariatul are obligaţia de mijloace pentru realizarea obiectivelor propuse şi nu una de rezultat, iar pe de altă parte, reţinerile din salariu, inclusiv cea totală care echivalează cu neplata salariului, se poate realiza numai în temeiul unei hotărâri judecătoreşti irevocabile. *(C. Ap. Cluj, s. civ., muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie, dec. nr. 2030/2008,* www.costelgilca.ro*)***... citeste mai departe (1-7)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul instituie, aşadar, prioritatea plăţii salariilor înaintea oricăror alte obligaţii ale angajatorului.
Trebuie menţionat însă că în cazul falimentului angajatorului, creanţele izvorâte din contractele individuale de muncă se află la ordinea 2, după taxele, timbrele sau orice alte cheltuieli aferente procedurii legale, inclusiv cheltuieli necesare pentru conservarea şi administrarea bunurilor din averea debitorului, precum şi plata remuneraţiilor persoanelor angajate cu realizarea acestei proceduri (art. 123 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenţei).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 162

(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.
(2) Salariul individual se stabileşte prin negocieri individuale între angajator şi salariat.
(3) Sistemul de salarizare a personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale se stabileşte prin lege, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.

CEDO
1.
Serviciile de asigurări sociale, dreptul de a beneficia de anumite indemnizaţii sociale, pentru incapacitate de muncă sau pentru boală. Curtea reţine că litigiile privind drepturile de asigurări sociale sunt în general mai degrabă tehnice şi 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 înţeles ca în acest

domeniu autorităţile naţionale să ţină seama de cerinţele de eficienţă şi economie. Organizarea sistematică de audieri poate reprezenta un obstacol pentru diligenţa specială cerută în cauzele de asigurări sociale.
În cauzele de faţă, Curtea observă că jurisdicţia instanţelor administrative nu era limitată la chestiuni de drept, ci le viza şi pe cele de fapt. Litigiile vizau capacitatea de muncă ori starea de boală a reclamanţilor. Cu privire la prima cauză, Curtea observă că hotărârile naţionale s-au întemeiat în întregime pe probele medicale, prezentate în scris de diferiţi medici, şi nu rezultă că opiniile acestora ar fi fost diferite. Şi 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 instanţele au rezolvat în mod adecvat chestiunea, pe baza dovezilor medicale şi a observaţiilor scrise ale reclamantei. Ea notează că respingerea cererii reclamantei, de instanţele care au judecat căile de atac, de organizare a unei audieri, a fost însoţită de invitarea acesteia să depună observaţii scrise. Curtea ţine cont şi 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 excepţionale, care justifică dispensa de organizare a unei audieri în respectiva cauză. În consecinţă, nu a existat nici o violare a art. 6 parag. 1 din Convenţie.**... citeste mai departe (1-16)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 162 a fost modificat substanţial în ceea ce priveşte dispoziţiile alin. (1) şi (2), prin Legea nr. 40/2011.
Practic, textul reglementează două modalităţi principale de stabilire a salariilor:
– prin negociere colectivă şi negociere individuală;
– prin lege, în cazul personalului din autorităţile şi instituţiile publice.
Prin *negociere colectivă* se stabilesc nivelurile salariale colective minime, concretizate în contractele colective aplicabile (sector de activitate, grupuri de unităţi şi unitate). Desigur că o asemenea negociere trebuie să ţină seama de salariul minim garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului [art. 164 alin. (1)].
Prin *negociere individuală*, desfăşurată între angajator şi angajat, materializată în contractul individual de muncă sau actul adiţional la acest contract, se stabileşte salariul fiecărui angajat.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 163

(1) Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.

(2)În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relaţia lor directă cu angajatorul.

Curtea Constituţională
1.
Salariul concret al unei persoane, stabilit în cadrul limitelor minime şi maxime prevăzute în actele normative, ţinând seama de importanţa muncii depuse, de contribuţia adusă la realizarea sarcinilor şi de situaţia 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] îşi găseşte pe deplin aplicabilitatea şi utilitatea. În consecinţă, Curtea constată că dispoziţiile art. 2 lit.b), art. 12 alin. (1) lit.d) şi art. 14 alin. (1) din Legea nr. 544/2001, precum şi ale art. 158 alin. (1) din Codul muncii [devenit art.163 după republicare]nu contravin nici art. 31 alin. (1) şi (3) şi nici art. 53 din Constituţie. *(Dec. nr. 615/2006, M. Of. nr. 888/2006)*
2.
Principiul confidenţialităţii derivă din caracterul individual, personal al contractului individual de muncă, din principiul negocierii directe a salariului. Confidenţialitatea joacă un rol stimulativ pentru salariaţi şi permite patronului să plătească salarii conform performanţelor individuale şi rezultatelor muncii fiecăruia fără convulsii la locul de muncă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 63)**... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Confidenţialitatea, ca principiu, derivă din caracterul individual, personal, al contractului individual de muncă, din principiul negocierii directe a salariului.
Ea joacă un rol stimulativ pentru salariaţi şi permite angajatorului să plătească salarii, conform performanţelor individuale şi rezultatelor muncii fiecăruia.
În alin. (2) este prevăzută excepţia de la regula confidenţialităţii, dar în scopul apărării intereselor salariaţilor de către sindicatul sau reprezentanţii lor.
Aşa fiind, sindicatele sau reprezentanţii salariaţilor, în scopul apărării intereselor lucrătorilor, pot solicita date

şi informaţii de la angajator privind salariile acestora.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici
TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL II: Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată

Art. 164

(1) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabileşte prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor şi 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 ţară 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 referinte de aplicare din **Hotarirea 23/2013**)*

*(la data 15-nov-2013 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea referinte de aplicare din **Hotarirea 871/2013**)*

(2) Angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe ţară.

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară. Aceste dispoziţii se aplică şi în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să îşi desfăşoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepţia grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată este adus la cunoştinţa salariaţilor prin grija angajatorului.

CEDO
Plata daunelor
1.
Reclamantul solicită executarea integrală a sentinţei din 5 martie 2001, în sensul reintegrării sale în postul de consilier-expert de gradul I A şi al plăţii salariilor lunare aferente acestui post până la reintegrarea sa. În plus, el solicită suma de 854.000.000 lei vechi româneşti (ROL) pentru salariile nete aferente perioadei 28 iunie 2000 – 31 august 2007, actualizate în funcţie de rata infl aţiei. De asemenea, el solicită ca statul să plătească la casa de asigurări de sănătate şi la casa de pensii, în numele său, suma de 162.360.000 ROL, cu titlu de contribuţii pentru aceeaşi perioadă. În sprijinul cererii sale, reclamantul prezintă o expertiză contabilă din data de 18 septembrie 2007.
Reclamantul solicită şi suma de 255.500.000 ROL pentru prejudiciul moral suferit din cauza refuzului autorităţilor de a-l reintegra şi suma de 146.000.000 ROL pentru prejudiciul moral suferit din cauza ingerinţei în dreptul său de proprietate. El susţine că starea sa de sănătate s-a agravat şi că a suferit o stare de depresie ce a necesitat spitalizare.**... citeste mai departe (1-11)**
GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International
Salariul minim brut pe ţară este prevăzut ca o măsură de protecţie a salariaţilor, garantându-le plata unor sume necesare satisfacerii minime a nevoilor proprii, precum şi ale familiilor lor.
El constituie un prag sub care nu se poate coborî cu ocazia negocierii colective şi individuale sau stabilirii salariilor prin acte normative speciale. De altfel, există interdicţia pentru angajator de a negocia şi stabili salarii individuale sub salariul de bază minim brut orar pe ţară.
Pentru anul 2013, a fost stabilit un salariu minim brut pe ţară în sumă de 800 lei; majorarea de 100 lei faţă de cea stabilită pentru anul 2012 a avut loc în două etape: Jumătate (50 lei) începând cu data de 1 februarie, cealaltă începând cu 1 iulie (art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 23/2013).
... citeste mai departe (-)
TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 165

Pentru salariaţii cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilităţi, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe ţară 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 acest condiţii, legiuitorul reglementează posibilitatea pentru părţile contractului individual sau colectiv de muncă de a negocia plata şi în natură, însă în această situaţie angajatorul are obligaţia de plată a salariului în bani, cel puţin la nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată.
Nerespectarea acestei obligaţii constituie contravenţie, chiar dacă contravaloarea celorlalte serviciu asigurate de angajator depăşesc, salariul minim pe ţară. Ce este esenţial este ca suma de bani pe care salariatul o primeşte să fie cel puţin egală cu salariul minim brut pe ţară.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Angajatorul trebuie să garanteze salariul minim brut ţară şi atunci când salariaţii primesc, conform contractului colectiv sau individual de muncă, hrană, cazare sau alte facilităţi. Astfel de facilităţi pot fi acordate nu numai în temeiul unor prevederi contractuale, ci şi în urma unor dispoziţii legale, de pildă: tichetele de masă (Legea nr. 142/1998); tichetele cadou şi tichetele de creşă (Legea nr. 193/2006) etc. Aşadar, contravaloarea hranei, cazării (locuinţe de serviciu) etc. nu intră în calculul salariului minim brut pe ţară.
Este o dispoziţie legală în favoarea salariaţilor, menită să le asigure un venit în bani minim necesar pentru satisfacerea nevoilor lor şi ale familiilor lor, materiale, culturale, spirituale etc.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL III: Plata salariului

Art. 166

(1) Salariul se plăteşte în bani cel puţin odată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.
(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.
(3) Plata în natură a unei părţi din salariu, în condiţiile 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 plăţii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

CEDO
1.
Plata cu întârziere a drepturilor lor salariale recunoscute prin hotărâri judecătoreşti interne. Prin decizia de inadmisibilitate a Curţii Europene a Drepturilor Omului din data de 4 septembrie 2012 pronunţată în cauza Dumitru şi alţii c. României (cererea nr. 57265/08), au fost respinse plângerile formulate de trei magistraţi români, prin care aceştia invocau plata cu întârziere de către Statul Român a drepturilor lor salariale recunoscute prin hotărâri judecătoreşti interne. Curtea Europeană a apreciat că nu a existat o încălcare a art. 6 din Convenţie şi a art. 1 din Protocolul nr. 1 adiţional la Convenţie, cât timp a fost păstrat un echilibru intre interesele particulare aflate în joc şi interesul general, eşalonarea de către debitor a plăţilor nefiind un argument suficient pentru o constatare a încălcării drepturilor amintite, in condiţiile în care calendarul plăţilor a fost respectat şi nu există indicii cum că nu va fi respectat pe viitor.**... citeste mai departe (1-21)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Salariul se plăteşte în bani, aşa cum rezultă din dispoziţiile art. 166.
Plata în natură a unei părţi din salariu este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual. Condiţia este însă ca suma în bani să nu fie inferioară salariului minim brut pe ţară.
Salariul poate fi plătit în valută, în total sau în parte, atunci când cetăţenii români sunt încadraţi în muncă la ambasadele, consulatele ori la organizaţiile (sau reprezentanţele) internaţionale care funcţionează în ţara noastră[253]. De asemenea, este salarizat în valută personalul român trimis în misiune permanentă în străinătate[254].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 167

(1) Salariul se plăteşte 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, soţului supravieţuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinţilor acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condiţiile dreptului comun.

1.
Dacă există un soţ supravieţuitor, toată suma se achită acestuia, chiar dacă acesta nu este beneficiarul întregii moşteniri. Doar în cazul în care nu există niciuna din persoanele enumerate, drepturile se plătesc celorlalţi moştenitori în condiţiile dreptului comun. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 69)
2.
Salariul este contraprestaţia muncii efectuate. În aceste condiţii este normal ca salariul să fie plătit în principiu persoanei care a prestat muncă, adică titularului contractului individual de muncă.
Codul muncii permite însă şi plata salariului unei alte persoane decât titularul cu condiţia ca această persoană să aibă împuternicire de la titular.
În ceea ce ne priveşte apreciem că împuternicirea trebuie să îmbrace fie formă autentică, notarială pentru a fi valabilă, fie sub semnătură privată semnată însă de salariat în faţa angajatorului. În măsura în care angajatorul a efectuat o plată unei terţe persoane, salariatul are dreptul de a primi salariu de al angajator, acesta din urmă având acţiune în regres împotriva celui care a primit o plată nedatorată, salariatul nefiind obligat să recupereze el salariul de la terţa persoană.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Este firesc ca plata salariului, care are un caracter personal, să se facă direct celui ce prestează munca sau, ca excepţie, în funcţie de împrejurări, celui împuternicit de acesta.
Din formularea textului rezultă că, pe de o parte, drepturile băneşti ale defunctului salariat se plătesc persoanelor menţionate, independent de calitatea lor de moştenitori legali şi rezervatari şi 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 moştenire trebuie respectată ordinea înscrisă la alin. (2). De exemplu, dacă există soţ supravieţuitor, toată suma se achită acestuia, chiar dacă el nu este beneficiarul întregii moşteniri. Doar în cazul în care nu există niciuna din persoanele enumerate, drepturile se plătesc „celorlalţi moştenitori în condiţiile dreptului comun[257]".
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 168

(1) Plata salariului se dovedeşte prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plăţii către salariatul îndreptăţit.
(2) Statele de plată, precum şi celelalte documente justificative se păstrează şi se arhivează de către angajator în aceleaşi condiţii şi termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Curtea Constituţională
1.
Textul de lege criticat stabileşte modalitatea prin care poate fi probată plata salariilor, stabilind că aceasta se va face prin înscrisurile prevăzute de lege doveditoare ale efectuării plăţii. Autorul excepţiei, în calitate de angajator, este nemulţumit că nu poate folosi în sprijinul apărării sale proba cu martori, considerându-se discriminat în raport cu salariatul şi îngrădit în exercitarea dreptului la apărare. Faţă de acestea, Curtea reţine că textul de lege nu creează o situaţie discriminatorie sau favorizantă vreuneia dintre părţile contractului de muncă, ci pune doar în aplicare principiul general de drept comun prevăzut şi de art. 1191 din Codul civil, potrivit căruia actele juridice se dovedesc prin înscrisuri, fiind exclusă proba cu martori. Această cerinţă nu vine decât să contribuie la protejarea siguranţei raporturilor juridice dintre salariaţi şi angajatori. De asemenea, nu este împiedicată nici exercitarea dreptului la apărare al angajatorului, întrucât acesta este cel care deţine documentele justificative prevăzute de textul de lege criticat, fiind necesară şi firească obligaţia acestuia de a prezenta aceste probe. *(Dec. nr. 1.010/2010, M. Of. nr. 571/2010)***... citeste mai departe (1-10)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Este evident că salariul trebuie plătit în condiţiile prevăzute de textele Codului muncii reproduse anterior, dar este necesară şi dovedirea (proba) acestei plăţi.
Aşa cum s-a reţinut în practica judiciară, în caz de conflict de muncă, angajatorul are obligaţia de a dovedi că a plătit drepturile salariale cuvenite salariatului, iar proba acestei situaţii de fapt nu poate fi făcută decât

„prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plăţii către salariatul îndreptăţit”.[258]
Evidenţa este necesară şi în ceea ce priveşte controlul efectuat de Inspecţia Muncii. De aceea, documentele justificative trebuie păstrate şi arhivate în aceleaşi condiţii ca şi actele contabile.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 169

(1) Nicio reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege.
(2) Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă.
(3)În cazul pluralităţii de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:
a)obligaţiile de întreţinere, conform Codului familiei;
b)contribuţiile şi impozitele datorate către stat;
c)daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;
d)acoperirea altor datorii.
(4) Reţinerile din salariu cumulate nu pot depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net.

Curtea Constituţională
1.
Pornind de la ideea că raporturile dintre salariat şi angajator trebuie să se desfăşoare numai în condiţiile stabilite de lege, sancţionarea salariatului trebuie să respecte o serie de garant ii legale, inclusiv controlul acesteia de către instanţa de judecată. *(Dec. nr. 660/2011, M. Of. nr. 532/2011)*
2.
În condiţiile 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 instanţele de judecată, care, potrivit art. 124 alin. (1) din Constituţie, republicată, înfăptuiesc justiţia în numele legii. De asemenea, Curtea observă că dispoziţia legală criticată se înscrie în cadrul măsurilor de protecţie a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, ceea ce nu poate avea semnificat ia unei discriminări, cele două părţi aflându-se în situat ii 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)***... citeste mai departe (1-12)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Dispoziţiile art. 169 au un caracter imperativ; ele se înscriu în cadrul măsurilor de protecţie a drepturilor salariale în consens cu prevederile art. 8 alin. (1) din Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind protecţia salariului nr. 95 din anul 1949.
Două categorii de reţineri salariale sunt posibile:
– cele prevăzute de lege (de pildă, impozitul pe veniturile din salariu, contribuţiile de asigurări sociale etc.);
– cele reprezentând daune, constatate, după caz, prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă.
În efectuarea reţinerilor salariale angajatorul trebuie să respecte ordinea de prioritate stabilită de alin. (3) şi să nu depăşească jumătate din salariul net (efectiv de încasat), aşa cum prevede alin. (4).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 170

Acceptarea fără rezerve a unei părţi din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situaţii nu poate avea semnificaţia unei renunţări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispoziţiilor legale sau contractuale.

Curtea Constituţională
1.
Interdicţia de a renunţa, în tot sau în parte, la aceste drepturi, precum şi nulitatea actelor de acceptare tacită a unor drepturi salariale diminuate, prevăzute de art. 38 şi 165 [devenit art. 170 după republicare] din Codul muncii, sunt măsuri de protecţie a salariaţilor, menite să asigure exerciţiul neîngrădit al drepturilor

şi al intereselor legitime ce li se cuvin în cadrul raporturilor de muncă, pentru a-i feri de consecinţele unor eventuale abuzuri ori ameninţări din partea angajatorilor. O astfel de măsură de protecţie a salariaţilor nu poate fi considerată a fi un privilegiu, contrară prevederilor art. 16 alin. (1) din Constituţie, atât timp cât ea se justifică în considerarea situaţiei unei anume categorii sociale care reclamă o astfel de protecţie. Totodată, nu sunt înfrânte prevederile constituţionale ale art. 21 alin. (3) referitoare la dreptul la un proces echitabil şi la soluţionarea cauzelor într-un termen rezonabil. *(Dec. nr. 494/2004, M. Of. nr. 59/2005)*...
citeste mai departe (1-2)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

În interpretarea textului comentat, urmează să se aibă în vedere şi dispoziţiile art. 38 din Codul muncii care statornicesc: „salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege".
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 171

(1) Dreptul la acţiune cu privire la drepturile salariale, precum şi cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligaţiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescripţie prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaştere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

Curtea Constituţională
1.
Principiul egalităţii în drepturi, consacrat de art. 16 din Constituţie, are în vedere dreptul cetăţenilor – deci, al persoanelor fizice – de a fi egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări. *(Dec. nr. 744/2011, M. Of. nr. 590/2011)*
2.
Principiul egalităţii cetăţenilor se aplică şi persoanelor juridice, în măsura în care prin intermediul acestora cetăţenii îşi exercită un drept constituţional (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 faţă, autorul excepţiei invocă art. 16 din Constituţie 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 esenţiale a contractului individual de muncă: plata remuneraţiei. Este evident că art. 16 din Constituţie nu are incidenţă 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 excepţiei nici nu se precizează în raport cu care dintre subiecţii de drept ar fi dezavantajat/discriminat angajatorul; or, invocarea art. 16 din Constituţie se face întotdeauna prin arătarea unor situaţii 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 si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Termenul de 3 ani prevăzut de textul de mai sus reprezintă termenul general de prescripţie, prevăzut nu numai de art. 2517 din Codul civil, dar şi de art. 268 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. De reţinut este că acest termen curge de la data la care drepturile respective erau datorate şi nu de la data la care salariatul a luat cunoştinţă de neplata drepturilor salariale.
Dacă angajatorul debitor recunoaşte drepturile celui în cauză, termenul respectiv se întrerupe. Consecinţa acestei întreruperi: *anterior* datei întreruperii, prescripţia este „ştearsă", înlăturată; *posterior* întreruperii, efectul constă în începerea altei prescripţii (art. 2510 din Codul civil).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL IV: Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale

Art. 172

Constituirea şi utilizarea fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale se vor reglementa prin lege specială.

1.
Fondul de garantare a salariilor a fost reglementat la nivelul României ca urmare a integrării României în uniunea Europeană, astfel încât, pentru armonizarea acquis-ului comunitar, necesar integrării, a fost

transpusă prin Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecţia lucrătorilor salariaţi în cazul insolvenţei angajatorului (versiune codificată) [105] (Text cu relevanţă pentru SEE) care abrogă Directiva 80/987/CEE a Consiliului din 20 octombrie 1980 referitoare la protecţia lucrătorilor salariaţi în caz de insolvabilitate a angajatorului[106], modificată prin Directiva 87/164/CEE a Consiliului[107] modificată prin Directiva 2002/74/CE din 23 septembrie 2002 a Parlamentului European şi a Consiliului[108].
La nivel intern, protecţia salariaţilor în cazul insolvabilităţii angajatorului este reglementată prin Legea nr. 200/2006 privind constituirea şi utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale[109], cu modificările şi completările ulterioare[110], precum şi prin H.G. nr. 1850/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006 privind constituirea şi utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale[111].**... citeste mai departe (1-28)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

În aplicarea textului respectiv a fost adoptată Legea nr. 200/2006 privind constituirea şi utilizarea fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL V: Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia

Art. 173

(1) Salariaţii beneficiază de protecţia drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.
(2) Drepturile şi obligaţiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.
(3) Transferul întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaţilor de către cedent ori de către cesionar.

CJUE
Noţiunea de transfer
1.
Noţiunea de întreprindere, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 77/187, cuprinde orice entitate economică organizată în mod stabil, independent de statutul juridic şi de modul de finanţare a acesteia. Constituie o astfel de entitate orice ansamblu de persoane şi de elemente care permite exercitarea unei activităţi economice care urmăreşte un obiectiv propriu şi care este suficient de structurată şi de autonomă. *(Hotărârea din 10 decembrie 1998, Hernández Vidal şi alţii, C-127/96, C-229/96 şi C-74/97, Rec., p. I-8179, punctele 26 şi 27, Hotărârea din 26 septembrie 2000, Mayeur, C-175/99, Rec., p. I-7755, punctul 32, precum şi Hotărârea Abler şi alţii, punctul 30; cu privire la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23, a se vedea de asemenea Hotărârea din 13 septembrie 2007, Jouini şi alţii, C-458/05, Rep., p. I-7301, punctul 31, precum şi Hotărârea din 29 iulie 2010, UGT-FSP, C-151/09, Rep., p. I-7591, punctul 26)***... citeste mai departe (1-74)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Preluând din dreptul comunitar, dispoziţiile *Directivei nr. 2001/23/CE a Consiliului Europei din 12 martie 2001* privind apropierea legislaţiilor statelor membre referitoare la menţinerea drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, stabilimentului sau a unei părţi din întreprindere ori stabiliment[260], Codul muncii reglementează şi el aceeaşi materie.
Dispoziţiile sale sunt dezvoltate de Legea nr. 67/2006.
Protecţia salariaţilor în cazul transferului vizat de text se realizează după cum urmează:
- în primul rând, drepturile şi obligaţiile angajatorului cedent cu privire la salariaţii săi vor fi transferate noului angajator (cesionar);
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 174

Cedentul şi cesionarul au obligaţia de a informa şi de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor cu privire la implicaţiile juridice, economice şi sociale asupra salariaţilor, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

1.
Art. 174 din Codul muncii, republicat prevede doar dispoziţii de principiu şi anume obligaţia cedentului şi a cesionarului de a informa şi de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor cu privire la implicaţiile juridice, economice şi sociale asupra salariaţilor, decurgând din transferul dreptului de proprietate.
Dispoziţiile Directivei 2001/23/CE au fost transpuse în ordinea internă prin art. 12 alin. (1) din Legea nr. 67/2006 privind protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora[121] conform căruia cedentul şi cesionarul vor informa în scris reprezentanţii salariaţilor proprii sau, în cazul în care aceştia nu sunt constituiţi ori desemnaţi, pe salariaţii proprii, cu privire la:
– data transferului sau data propusă pentru transfer;
– motivele transferului;
– consecinţele juridice, economice şi sociale ale transferului pentru salariaţi;**... citeste mai departe (1-35)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Obligaţia de informare şi de consultare la care se referă textul poate fi circumscrisă obligaţiei generale a angajatorului de a informa generic salariaţii asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă, astfel cum această obligaţie rezultă din art. 40 alin. (2) lit. a), cât şi obligaţiei speciale a angajatorului de a se consulta cu sindicatul în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze interesele salariaţilor [art. 41 alin. (2) lit. e)].
De asemenea, trebuie avute în vedere Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului generale de informare şi consultare al angajaţilor, precum şi art. 12 din Legea nr. 67/2006 privind protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-TITLUL V: Sănătatea şi securitatea în muncă

-CAPITOLUL I: Reguli generale

-Art. 175

(1) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor 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) Obligaţiile salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu pot aduce atingere responsabilităţii angajatorului.
(4)Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

CEDO
1.
Cauza viza suma cauţiunii necesare pentru a permite eliberarea condiţionată 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 şi reclamantul fusese arestat provizoriu cu posibilitate de eliberare cu condiţia plătirii unei cauţiuni de 3 milioane de euro.
Neîncălcarea art. 5 § 3 (dreptul la libertate şi la siguranţă). Curtea a apreciat că suma cauţiunii fixate pentru eliberarea căpitanului nu este excesivă: ţinând cont de natura excepţională a cauzei şi de considerabila catastrofă de mediu cauzată de nava sa, catastrofă rar egalată, nu era surprinzător că autorităţile judiciare au urcat suma cauţiunii la un nivel corespunzător nivelului de responsabilitate angajat, ca să se asigure că responsabilii nu sunt tentaţi să se sustragă justiţiei; mai mult, chiar faptul că cauţiunea a fost vărsată de asiguratorul armatorului navei părea să confirme că tribunalele spaniole, menţionând „mediul profesional" al reclamantului, avuseseră dreptate să concluzioneze – implicit – că există o relaţie între d-l Mangouras şi persoanele care trebuia să asigure securitatea. Ea a concluzionat că judecătorii spanioli au ţinut suficient cont de situaţia personală a reclamantului, mai ales de calitatea sa de angajat al armatorului, de relaţia sa profesională cu cei care trebuia să asigure securitatea, de naţionalitatea sa şi de locul său de reşedinţă permanent, ca şi de absenţa sa de legături cu Spania şi de vârsta sa. *(Curtea EDO, cauza Mangouras c. Espagne, cererea nr. 12050/04,* www.echr.coe.int*)***... citeste mai departe (1-13)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Una din cele mai importante obligaţii ale angajatorului priveşte asigurarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor în toate aspectele legate de muncă, deci referitor nu numai la prestarea propriu-zisă a activităţii profesionale, dar şi a celorlalte conexe, auxiliare, de pregătire a proceselor tehnologice, de aprovizionare cu materii prime, materiale, de participare la alte acţiuni organizate de angajator etc.

Obligaţia menţionată subzistă şi atunci când el încredinţează (pe bază de contract) altor persoane, agenţi, organisme, societăţi comerciale etc., luarea măsurilor de asigurare a securităţii şi sănătăţii salariaţilor din unitatea sa.
Responsabilitatea sa nu este diminuată, restrânsă sau înlăturată de obligaţiile legale ale salariaţilor. Cu alte cuvinte, el nu s-ar putea apăra invocând că aceştia nu şi-au respectat obligaţiile instituite de lege în sarcina lor.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 176

(1) Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu dispoziţiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum şi cu normele şi normativele de protecţie a muncii.

(2) Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

a)măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b)măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;

c)măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d)dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

Jurisprudenţă
1.
În mod nejustificat recurenta a decis ca începând cu anul 2003, societatea să nu mai beneficieze de încadrarea locurilor de muncă în condiţii deosebite, deşi investiţiile efectuate nu s-au finalizat cu eliminarea în totalitate a noxelor profesionale. Dotarea salariaţilor care lucrează la secţia ţesătorie cu măşti contra prafului (pulberi de E.) şi antifoane contra zgomotului reliefează îmbunătăţirea condiţiilor de muncă, însă într-o mică măsură, aceste dotări neputând duce la declasificarea locurilor de muncă din condiţii deosebite în condiţii obişnuite. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 8992/2008,* www.costelgilca.ro*)*
2.
Codul muncii reglementează doar principiile de funcţionare a sănătăţii şi securităţii în muncă, prin legi speciale este reglementată în detaliu sănătatea şi securitatea în muncă a salariaţilor.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

În aplicarea acestui text au fost adoptate Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă[261], precum şi Normele metodologice de aplicare a acestei legi, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006.[262]
De asemenea, au fost adoptate mai multe hotărâri ale Guvernului, de exemplu:
– Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003 privind metodologia şi criteriile de încadrare a locurilor de muncă în condiţii speciale[263];
– Hotărârea Guvernului nr. 115/2004 privind stabilirea cerinţelor esenţiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecţie şi a condiţiilor pentru introducerea lor pe piaţă[264];
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 177

(1)În cadrul propriilor responsabilităţi angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine 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 priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;
e)luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;
f)înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
g)planificarea prevenirii;
h)adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
i)aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Jurisprudenţă
1.
Potrivit dispoziţiilor art. 173 Codul Muncii [devenit art. 177 după republicare], în cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale. *(C. Ap. Iaşi, s. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 611/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
2. Conform legii angajatorului are obligaţii suplimentare privind asigurarea unor costume corespunzătoare desfăşurării spectacolelor şi prevenirea apariţiei situaţiilor în care aceştia să poarte vestimentaţie veche de 30-40 ani, ce prezintă pericol de contaminare, fără a aştepta ca salariaţii să semnaleze mai întâi aceste neajunsuri. *(C. Ap. Iaşi, s. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 611/2008,* www.costelgilca.ro*)***... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 177 reglementează măsurile necesare ce trebuie luate de angajator pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv:
- prevenirea riscurilor profesionale;
- informarea şi pregătirea salariaţilor;
- organizarea protecţiei muncii şi asigurarea mijloacelor necesare acesteia.

În privinţa riscurilor, sunt prevăzute trei categorii de acţiuni de luat gradual: evitarea acestora, evaluarea celor ce nu pot fi evitate; combaterea lor la sursă.
Informarea şi pregătirea salariaţilor presupun:
- aducerea la cunoştinţă a instrucţiunilor necesare;
- adaptarea muncii în considerarea persoanei salariatului, începând cu proiectarea locurilor de muncă şi continuând cu alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în scopul atenuării muncii monotone şi repetitive, precum şi al reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 178

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.
(2)În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea şi sănătatea în muncă.
(3)În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, precum şi cu comitetul de securitate şi 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 stabileşte ca principiu obligaţia angajatorului de a asigura sănătatea şi securitatea în muncă. Astfel, art. 175 alin. (1) din Codul muncii prevede că „angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă", iar art. 178 alin. (1) prevede că „angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă", stabilindu-se că angajatorului revine şi obligaţia asigurării sănătăţii şi securităţii la locul de muncă, iar art. 178 dă răspunde pentru modalitatea în care organizează această activitate.
În ceea ce priveşte al doilea alineat al acestui articol pe care îl comentăm, aceasta se referă la includerea în

regulamentul intern a regulilor specifice unităţii, la aplicarea concretă a normelor de sănătatea şi securitatea muncii la specificul activităţii unităţii şi nu la elaborarea unor noi norme, sănătatea şi securitatea în muncă fiind de ordine publică este reglementată prin acte normative de la care angajatorul nu poate să deroge, însă are obligaţia să le individualizeze în raport cu specificul activităţii.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

În alin. (1) este reiterată răspunderea angajatorului în ceea ce priveşte organizarea activităţii de securitate şi sănătate în muncă.
În privinţa regulamentului intern, art. 178 trebuie coroborat cu dispoziţiile art. 242, care reglementează conţinutul aceluiaşi regulament, în primul rând situându-se *regulile privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă*.
Desigur că aceste reguli rezultă din dispoziţiile legale în materie, aplicate la specificul unităţii, din prevederile contractelor colective de muncă.
Legea prevede o dublă consultare realizată de angajator cu ocazia elaborării măsurilor de securitate şi sănătate în muncă:
- cu sindicatul, sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor (în acest sens este şi art. 241 din Codul muncii);
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 179

Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

1.
Şi acest articol apare inutil în economia generală a legislaţiei de dreptul muncii, deoarece prin Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, republicată[125] este reglementat întregul sistem de asigurări pentru accidente de muncă şi boli profesionale.
Din moment ce legiuitorul reglementează, sistemul asigurărilor pentru accidente de muncă şi boli profesionale, printr-un act normativ de aceeaşi putere ca şi Legea nr. 53/2003, dispoziţia din Codul muncii apare ca fiind inutilă.
Conform art. 1 din Legea nr. 346/2002 „asigurarea pentru accidente de muncă şi boii profesionale reprezintă o asigurare de persoane, face parte din sistemul de asigurări sociale, este garantată de stat şi cuprinde raporturi specifice prin care se asigură protecţia socială a salariaţilor împotriva diminuării sau pierderii capacităţii de muncă şi decesului acestora ca urmare a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale”.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Legea specială în materie este Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale.
Prin intermediul său se garantează un ansamblu de servicii şi prestaţii în beneficiul persoanelor asigurate în vederea:
a) promovării sănătăţii şi securităţii în muncă şi prevenirii accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;
b) diminuării şi compensării consecinţelor accidentelor de muncă şi ale bolilor profesionale.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 180

(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.
(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.
(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.
(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

1.
Secţiunea 7 „Instruirea lucrătorilor”, din Capitolul II al Legii nr. 319/2006 reglementează în detaliu modalitatea de instruire a salariaţilor cu privire la sănătatea şi securitatea în muncă.

De asemenea art. 74 şi urm. din Normele metodologice la Legea nr. 319/2006, adoptate prin H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006[126].
Deşi Codul muncii vizează numai obligaţiile angajatorului, Legea nr. 319/2006 precum şi normele metodologice de aplicare reglementează şi obligaţiile care revin salariatului.
Angajatorul are obligaţii legale pe care trebuie să le îndeplinească, iar în măsura în care şi-a îndeplini aceste obligaţii, şi cu toate acestea a intervenit un accident de muncă, angajatorul este exonerat de răspundere.
Precizăm că este inadmisibil din punct de vedere al tehnici legislative ca o lege, chiar numită Codul muncii, să cuprindă dispoziţii reglementate ulterior prin alte legi speciale.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul instituie obligaţia angajatorului cu privire la instruirea salariaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.
Este vorba de instruirea la angajare, dar şi cea ulterioară, realizată pe parcursul executării contractului individual de muncă. Modalităţile specifice de desfăşurare a instruirii periodice se stabilesc, nu unilateral de angajator, ci de comun acord, atât cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă, cât şi cu sindicatul sau, în lipsa acestuia, cu reprezentanţii salariaţilor.
Instruirea este obligatorie în următoarele situaţii:
- la angajare;
- la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii;
- la reluarea activităţii după o întrerupere mai mare de 6 luni (de exemplu, după încetarea cauzei de suspendare a contractului individual de muncă);
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 181

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

1.
În aplicarea principiului răspunderi angajatorului pentru accidentele de muncă şi bolile profesionale, angajatorul trebuie să organizeze locurile de muncă, de asemenea să organizeze controlul procesului tehnologic precum şi pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul instituie obligaţii ale angajatorului menite să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.
Preocupările sale în acest domeniu încep cu organizarea locurilor de muncă într-o modalitate în care să fie evitate accidentele de muncă şi bolile profesionale.
El trebuie, totodată, nu doar să procure materialele, utilajele şi substanţele folosite în procesul muncii, ci şi să controleze permanent starea lor, adică să nu prezinte deficienţe, să fie de calitate, să nu prejudicieze sănătatea şi securitatea salariaţilor.
Textul analizat instituie răspunderea angajatorului pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 182

(1) Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă instituţia abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanţelor şi preparatelor periculoase pentru salariaţi.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize şi

expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

1.
Art. 47 din Legea nr. 319/2006 stabileşte care sunt atribuţiile inspecţiei muncii în domeniul sănătăţi şi securităţii în muncă.
Astfel, conform primului alineat al art. 47 din Legea nr. 319/2007 Inspecţia Muncii reprezintă autoritatea competentă în ceea ce priveşte controlul aplicării legislaţiei referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă, care controlează modul în care se aplică legislaţia naţională din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă la toate persoanele fizice şi juridice din sectoarele
Inspecţia muncii are, în principal, următoarele atribuţii:
a) controlează realizarea programelor de prevenire a riscurilor profesionale;
b) solicită măsurători şi determinări, examinează probe de produse şi de materiale în unităţi şi în afara acestora, pentru clarificarea unor evenimente sau situaţii de pericol;
c) dispune sistarea activităţii sau scoaterea din funcţiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav şi iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională şi sesizează, după caz, organele de urmărire penală;**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 182 instituie controlul asigurării securităţii şi sănătăţii în muncă, exercitat de inspecţia muncii, în ceea ce priveşte produsele, substanţele şi preparatele periculoase prezente (sau cu care se lucrează) la locurile de muncă.
Două măsuri esenţiale sunt prevăzute:
– analiza şi expertiza unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, dispuse de inspectorul de muncă;
– limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării substanţelor şi preparatelor periculoase.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL II: Comitetul de securitate şi sănătate în muncă

Art. 183

(1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii.
(2) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat şi cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.

1.
Reprezentanţii lucrătorilor în comitetul de securitate şi sănătate în muncă vor fi aleşi pe o perioadă de 2 ani. În cazul în care unul sau mai mulţi reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor se retrag din comitetul de securitate şi sănătate în muncă, aceştia vor fi înlocuiţi imediat prin alţi reprezentanţi aleşi. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 94)
2.
Modalitatea de desemnare a reprezentanţilor lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă se stabileşte prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 94)
3.
Angajatorii din orice domeniu de activitate, atât din sectorul public, cât şi din sectorul privat, sunt obligaţi să respecte reglementările în vigoare privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 97)**... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Două idei se desprind din dispoziţiile citate
Prima: scopul constituirii Comitetului de securitate şi sănătate în muncă constă în asigurarea implicării salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul respectiv.
A doua: Comitetul menţionat se constituie în cadrul tuturor categoriilor de angajatori – persoane juridice, din sectorul public, privat şi cooperatist, inclusiv cu capital străin.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 184

(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.
(2)În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.
(3)În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă. Numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil.
(4) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate şi sănătate în muncă şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.
(5)În situaţia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecţia muncii numit de angajator.

1.
Conform art. 57 din H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006[129] comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie în unităţile care au un număr de cel puţin 50 de lucrători, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.
În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă; numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern ori regulamentul de organizare şi funcţionare.
Al doilea alineat al prezentului articol pe care îl comentăm, prevede că inspectorul de muncă poate impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă în unităţile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcţie de natura activităţii şi de riscurile identificate.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Ca regulă, comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie la angajatori - persoane juridice – având cel puţin 50 de salariaţi.
Excepţional, în cazul unor condiţii de muncă grele, periculoase etc., el se poate constitui şi la angajatorii având mai puţin de 50 de salariaţi.
La un angajator cu unităţi dispersate teritorial se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă.
Este firească prevederea conform căreia un astfel de comitet să coordoneze măsurile de securitate şi sănătate în muncă şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar.
La angajatorii unde datorită numărului redus al salariaţilor nu se constituie comitetele respective, atribuţiile vor fi exercitate de responsabilul cu securitatea şi sănătatea în muncă.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 185

Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

1.
I. Funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă
Comitetul de securitate şi sănătate în muncă funcţionează în baza regulamentului de funcţionare propriu (art. 65 din H. G. nr. 1425/2006).
În ceea ce priveşte frecvenţa întrunirilor art. 66 alin. (1) din H.G. nr. 1425/2006 prevede că angajatorul are obligaţia să asigure întrunirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă cel puţin o dată pe trimestru şi ori de câte ori este necesar.
Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către preşedinte şi secretar, cu consultarea reprezentanţilor lucrătorilor, şi este transmisă membrilor comitetului de securitate şi sănătate în muncă, inspectoratului teritorial de muncă şi, dacă este cazul, serviciului extern de protecţie şi prevenire, cu cel puţin 5 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comitetului.
Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă convoacă în scris membrii comitetului cu cel puţin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data şi ora stabilite.**... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Competenţa, atribuţiile şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate de Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL III: Protecţia salariaţilor prin servicii medicale

Art. 186

Angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Dispoziţia legală instituie obligaţia angajatorului de a asigura protecţia salariaţilor prin serviciile medicale de medicină a muncii. Ea este dezvoltată de alte texte ale Codului muncii, precum şi de reglementări speciale.

TICLEA Alexandru;GEORGESCU Laura, Codul Muncii comentat din 29-iun-2012, Wolters KLUWER

1.

Parte componentă a sănătăţii şi securităţii în muncă serviciul medical de medicina muncii are pe de o parte un rol preventiv, pe de altă parte un rol de evaluare a capacităţii fizice şi psihice a salariatului/viitorului salariat de a ocupa un anumit loc de muncă, ce are parametrii definiţi de angajator.

Aşadar, sănătatea şi securitatea în muncă nu vizează nu mai componenta organizatorică privind amenajarea locului de muncă astfel încât să se evite, pe cât posibil, orice accident de muncă sau bolile profesionale, ci are şi o componentă medicală.

Această obligaţie, de organizare a serviciilor de medicina muncii revine angajatorului, în virtutea dreptului de a organiza activitatea şi a responsabilităţii pe care angajatorul o poartă faţă de sănătatea şi securitatea salariaţilor săi.

Supravegherea sănătăţii lucrătorilor este reglementată prin H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor[130] cu modificările şi completările ulterioare[131].**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 187

(1) Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociaţie patronală.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcţie de numărul de salariaţi 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 doreşte, încheierea unui contract cu un serviciu asigurat de o asociaţie patronală.

Art. 5-7 din H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor[132] reglementează atribuţiile angajatorului în ceea ce priveşte supravegherea sănătăţii lucrătorilor.

Astfel, conform art. 5 din acest act normativ angajatorul, indiferent de natura capitalului, trebuie să se afle în posesia unei evaluări actualizate a riscului asupra sănătăţii lucrătorilor. Evaluarea riscului asupra sănătăţii se actualizează dacă s-au produs schimbări semnificative din cauza cărora evaluarea ar fi depăşită sau atunci când rezultatele supravegherii sănătăţii o impun.

De asemenea, pe lângă obligaţiile generale de respectarea normelor privind sănătatea şi securitatea în muncă angajatorii au şi obligaţia să asigure fondurile şi condiţiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătăţii lucrătorilor, aceştia nefiind implicaţi în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul analizat reglementează organizarea serviciului medical de medicina muncii şi durata muncii prestate de medicul specialist[288].

El se completează cu Legea nr. 418/2004[289], care dispune că serviciile sunt furnizate de cabinetele medicale organizate conform legii şi 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 salariaţi ai angajatorului.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 asociaţie patronală.

(2) Medicul de medicină a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

1.
Ca o primă observaţie apreciem ca fiind inutile dispoziţiile din Codul muncii privind activitatea medicului de medicina muncii, din moment legiuitorul a reglementat aceste aspecte printr-o lege specială şi anume Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii[133], cu modificările şi completările ulterioare[134].
Conform art. 3-5 din Legea nr. 418/2004, cu modificările şi completările ulterioare, medicul de medicină a muncii poate ocupa un post în sectorul public şi/sau privat, conform pregătirii sale.
În sectorul public, ocuparea posturilor de medicină a muncii se face prin concurs, conform reglementărilor emise de Ministerul Sănătăţii, iar în sectorul privat, angajarea medicului de medicină a muncii se face pe baza unui contract individual încheiat între medic şi angajator.
Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Codul muncii stabileşte, 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 şi angajator.
Medicul de medicină a muncii este subordonat angajatorului numai pe linie administrativă, activitatea sa profesională fiind desfăşurată fără nicio ingerinţă din partea acestuia.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 189

(1) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

a)prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;

b)supravegherea efectivă a condiţiilor de igienă şi sănătate în muncă;

c)asigurarea controlului medical al salariaţilor atât la angajarea în muncă, cât şi 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 salariaţi, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

1.
Atribuţiile medicului de medicina muncii sunt reglementate în mod detaliat în Capitolul I, secţiunea III intitulată „Atribuţii specifice medicului de medicină a muncii" din Legea nr. 418/2004 cu modificările şi completările ulterioare.
Faţă de această dublare a normelor legislative apreciem că se impune eliminarea tuturor dispoziţiile din Codul muncii care dublează normele din Legea nr. 418/2004 cu modificările şi completările ulterioare.
Conform art. 6 din Legea nr. 418/2004, cu modificările şi completările ulterioare medicul specialist de medicină a muncii este principalul consilier al angajatorului şi al reprezentanţilor angajaţilor în probleme de promovare a sănătăţii în muncă şi în îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă.
De asemenea, conform aceluiaşi act normativ medicul de medicină a muncii are următoarele atribuţii:
– identifică factorii de risc şi participă la acţiunile de evaluare a acestora;**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Articolul comentat instituie [la alin. (1)] sarcinile principale ale medicului de medicina muncii. Potrivit alin. (2), el poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă şi a felului muncii, în cazul în care starea de sănătate a acelor salariaţi nu le mai poate permite exercitarea activităţilor 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 salariaţilor respectivi. În caz contrar, va interveni

concedierea acestuia pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică [art. 61 lit. c) din Codul muncii].
Pentru a-şi putea îndeplini eficient sarcinile sale şi pentru a coopera operativ cu alţi factori competenţi din unitate, medicul de medicină a muncii face parte de drept din comitetul de securitate şi sănătate în muncă [alin. (3)].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 190

(1) Medicul de medicină a muncii stabileşte în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator şi sunt supuse avizării comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

1.
Acest articol reglementează obligaţia medicului de medicina muncii de a stabili în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă pentru fiecare angajator.
Ca tehnică legislativă este de criticat faptul că dispoziţii cu privire la activitatea medicului de medicina muncii sunt disparate. Astfel, pentru a stabil cu precizie care sunt atribuţiile medicului de medicina muncii trebuie comparate două acte normative cu aceeaşi putere.
De lege ferenda propunem eliminarea tuturor dispoziţiilor privind organizarea şi atribuţiile activităţii medicului de medicina muncii, şi păstrarea doar a unei dispoziţii generale cu trimitere către legea specială, dispoziţie din care să rezulte obligaţia angajatorului de a organiza activitatea de medicina muncii, care vor fi reglementată prin norme speciale.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Aşadar, medicul de medicină a muncii trebuie să se ocupe de îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii.
În acest sens, el va elabora anual programul de activitate avizat de comitetul de securitate şi sănătate în muncă.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 191

Prin lege specială vor fi reglementate atribuţiile specifice, modul de organizare a activităţii, organismele de control, precum şi 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 şi atribuţiile sale, drepturile medicului de medicină a muncii şi relaţiile sale cu angajatorul, principii de etică şi deontologie în practica medicinii muncii, organizarea serviciilor medicale de medicină a muncii, obiectivele şi atribuţiile Inspecţiei muncii, organizarea acesteia, statutul inspectorului de muncă, drepturile şi obligaţiile sale, precum şi sancţiunile aplicabile pentru nerespectarea dispoziţiilor acestei legi. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 103)
3.
Atribuţiile specifice, modul de organizare a activităţii, organismele de control, precum şi 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[135], cu modificările şi completările ulterioare[136].**...**
citeste mai departe (1-3)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii este reglementat, aşa cum am subliniat deja, de Legea nr. 418/2004.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

TITLUL VI: Formarea profesională

CAPITOLUL I: Dispoziţii generale

Art. 192

(1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

1.
În ceea ce priveşte excepţia lipsei de interes a reclamantului, invocată de către recurenta pârâtă, apreciem că în mod corect a fost respinsă de către prima instanţă. Astfel, faptul că fondurile sunt alocate Spitalului de către Ministerul Sănătăţii sau Casa Naţională de Asigurări de Sănătate nu înseamnă că pârâta nu are nicio obligaţie de restituire a sumelor cheltuite de reclamanta intimată pentru pregătirea sa profesională, recurenta având raporturi de muncă cu Spitalul Orăşenesc. Chiar dacă actul normativ în vigoare la acea dată (Ordinul nr. 1214/1993) nu prevedea răspunderea materială în sarcina medicului rezident, devin incidente dispoziţiile Codului muncii care nu interzic încheierea un act prin care salariatul să îşi asume anumite obligaţii, atât timp cât şi în cadrul relaţiilor de muncă este instituit principiul libertăţii contractuale. Prin semnarea actului adiţional de către recurenta pârâtă şi acordul acesteia la suportarea cheltuielilor de şcolarizare nu se încalcă nicio prevedere legală imperativă ci este doar o asumare a unei obligaţii de către recurentă neinterzisă de legea specială în vigoare la acel moment. 3. În ceea ce priveşte afirmaţia recurentei în sensul că este interzisă munca forţată, arătăm că acest aspect a fost analizat şi de către Curtea Constituţională care, prin decizia nr. 271/2005, s-a pronunţat asupra conformităţii textului art. 195 alin. (1), (2) şi (3) Codul Muncii [devenit art. 198 după republicare] cu dispoziţiile legii fundamentale. A arătat Curtea Constituţională că norma prohibitivă nu este absolută ci doar condiţionează iniţiativa salariatului de a înceta un contract de muncă de suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională şi, implicit, de respectarea unei obligaţii asumate prin act adiţional. Nu reţinem ca întemeiată nici afirmaţia recurentei în sensul că au fost efectuate cheltuieli pentru rezidenţiat 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 şi nu de rezidenţiat. 5. Referitor la distincţia între cheltuielile efectuate cu pregătirea ca medic specialist şi drepturi salariale, apreciem că suma solicitată de intimată reclamantă este echivalentă cu drepturile salariale încasate pe perioada rezidenţiatului, proporţional cu perioada nelucrată. *(C. Ap. Galaţi, s. privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 121/2008, www.costelgilca.ro)*

... citeste mai departe (1-5)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Conform dispoziţiilor reproduse mai sus, formarea profesională a salariaţilor are mai multe obiective, enumerate la alin. (1).
Este vorba atât de formarea profesională iniţială („obţinerea unei calificări profesionale de către cei ce nu posedă o astfel de calificare), cât şi, mai ales, de formarea profesională continuă, şi anume, după caz, de perfecţionarea pregătirii de bază, de dobândirea unei alte calificări etc.
Acesta din urmă poate avea scopuri sau determinări diferite, de pildă:
- actualizarea cunoştinţelor ori dobândirea unora avansate etc. de muncă ori pentru a permite promovarea într-o funcţie superioară;
- reconversia profesională, cu scopul, inclusiv de a evita concedierea etc.

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 193

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară ori din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d)ucenicie organizată la locul de muncă;
e)formare individualizată;
f)alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

1.
Prin acest text din Codul muncii, se individualizează formele de formare profesională. Nu reluăm textul de lege fiind clar cu privire la modalităţile prin care se realizează formarea profesională.
Precizăm doar că nu are relevanţă forma capitalului, public sau privat, prin care se organizează cursurile de formare profesională, ci relevant să se realizeze cursuri de formare profesională.
Din analiza formelor prin care se realizează formarea profesională rezultă confuzia legiuitorului cu privire la conţinutul acestei noţiuni, deoarece, fără să facă distincţia necesară între forare profesională iniţială şi formare profesională continuă, include între elementele formării profesionale şi ucenicia la locul de muncă.
Fără îndoială ucenicia la locul de muncă este formare profesională, însă intră în noţiunea de formare profesională iniţială şi nu trebuie confundate pentru o distincţie clară între cele două tipuri de formare profesională (iniţială şi continuă) deoarece au regim diferite.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul stabileşte, concret, formele prin care se poate realiza formarea profesională a salariaţilor. Este vorba de o gamă largă de astfel de forme, unele 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 şi specializare în ţară şi în străinătate etc.).
Formarea profesională a adulţilor se poate realiza de către persoane juridice de drept public sau privat, iar în cazul uceniciei şi de către persoane fizice, denumite furnizori de formare profesională. Asemenea furnizori pot fi şi centrele de formare profesională, cu sau fără personalitate juridică înfiinţate de persoanele de drept public sau privat.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 194

(1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:
a)cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;
b)cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.
(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

1.
Articolul 38 din Codul Muncii în vigoare, statuează că „salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate". Potrivit art. 190 din acelaşi cod [devenit art. 194 după republicare], angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii. În această ipoteză, cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională se suportă de către angajatori. *(C. Ap. Suceava, s. conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 390/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Din conţinutul actului adiţional la contractul individual de muncă, reiese cu certitudine obligaţia ca în ipoteza în care angajatul părăseşte societatea comercială înainte de expirarea termenului de 3 ani de la data absolvirii cursului, să suporte cheltuielile de şcolarizare în cuantum de 5000 EURO, clauzele devenind obligatorii din momentul semnării, având putere de lege. Contractul de muncă, aşa cum reiese din decizia nr. 192/13.03.2007 a fost desfăcut disciplinar, pentru absenţe nemotivate. Cererea reconvenţională prin care solicită constatarea nulităţii absolute a actului adiţional încheiat este neîntemeiată, cu atât mai mult cu cât art. 194 alin. (2) Codul muncii [devenit art. 197 după republicare] dispune o proporţie de scoatere din producţie a 25% zilnic, nefiind cazul pârâtului, care a beneficiat de cursuri zilnice, pe întreg programul de lucru. În consecinţă, având în vedere cele expuse mai sus, va fi admisă în parte acţiunea reclamantei şi obligat pârâtul la plata sumei de 5081, 50 lei cheltuieli de şcolarizare şi a sumei de 150 lei cheltuieli de judecată. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 9457/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Codul muncii, prin acest articol, instituie obligaţia angajatorilor de a asigura participarea la programele de formare profesională pentru toţi salariaţii, la anumite perioade de timp, cu asigurarea cheltuielilor necesare participării la programele de formare.

Rezultă din textul de mai sus că obligaţia menţionată îi priveşte toţi angajatorii, indiferent de numărul salariaţilor lor. Deosebirea constă în aceea că, în cazul angajatorilor cu mai puţini salariaţi (până la 20), obligaţia respectivă trebuie respectată la un interval mai ridicat (cel puţin o dată la 3 ani).
Asigurarea participării la programele de formare profesională, fiind o obligaţie a angajatorilor, toate cheltuielile necesare sunt suportate de aceştia.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 195

(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariaţi elaborează anual şi aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.
(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.
(3) Salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul planului de formare profesională.

1.
Conform textului de lege doar persoanele juridice au obligaţia de a elabora planul de formare profesională, angajatorii persoane fizice nu au aceste obligaţii.
De asemenea, din analiza textul de lege rezultă că nu toţi angajatorii, persoane juridice, au obligaţia de a elabora planul de formare profesională, ci doar acei angajatori care au încadraţi mai mult de 20 de salariaţi.
În practică por apărea două probleme de interpretare:
– cu privire la expresia „elaborează anual”:
– cu privire la modalitatea de calcul a numărului de salariaţi.
Legiuitorul nu precizează ce se înţelege prin noţiunea „elaborează anual”. În lipsa oricărei menţiuni, apreciem că aceasta că aceasta se referă la o perioadă de un an calendaristic. Aşadar, la începutul fiecărui an, angajatorul trebuie să aibă elaborat planul de pregătire profesională.
În ceea ce priveşte modalitatea de calcul a numărului de salariaţi, apreciem că au are relevanţă dacă aceştia sunt angajaţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau determinată, cu timp parţial de muncă sau cu normă întreagă. De asemenea, apreciem că în numărul de salariaţi intră şi persoanele cu contract individual de muncă la domiciliu. Important este dacă la începutul anului calendaristic persoana juridică are 20 de salariaţi.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul reglementează condiţiile în care se elaborează şi se aplică planurile anuale de formare profesională.
Nu toţi angajatorii trebuie să elaboreze şi să aplice un astfel de plan, ci numai cei ce au de la 21 de salariaţi în sus. Desigur că nu există niciun impediment ca şi ceilalţi angajatori (care au mai puţin de 21 de salariaţi, deci de la 1 la 20), să întocmească un astfel de plan.
Elaborarea lui este atributul angajatorului sindicatul, sau în lipsa lui reprezentanţii salariaţilor, sunt, potrivit textului, doar consultaţi.
Această consultare, ca natură juridică este un aviz consultativ.
Ca urmare, lipsa lui nu atrage nulitatea acestui plan.
Consultarea, însă, este necesară şi benefică de vreme ce beneficiarii formării profesionale sunt chiar salariaţii, adică chiar cei consultaţi.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 196

(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.
(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

1.
În spiritul dialogului social, legiuitorul reglementează şi dreptul salariatului a avea iniţiativa privind formarea

profesională.
Astfel, primul alineat prevede că formarea profesională se poate realiza:
– la iniţiativa angajatorului;
– la iniţiativa salariatului.
Toate elementele formării profesionale, indiferent a cui a fost iniţiativa sunt trecute într-un act adiţional la contractul individual de muncă.
Astfel al doilea alineat prevede cu titlul informativ elementele pe care trebuie să le cuprindă actul adiţional de formare profesională, părţile putând să includă orice alte elemente pe care al consideră a fi utile în această situaţie.
De precizat că actul adiţional se încheie pentru fiecare perioadă de formare profesională în parte.
În situaţia în care cursurile de formare profesională nu sunt „într-un bloc", ci se desfăşoară intermitent pe parcursul mai multor luni, se încheie un singur act adiţional.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Potrivit art. 196, participarea la formarea profesională poate avea loc nu numai la iniţiativa angajatorului, ca o obligaţie a sa (art. 194 din Codul muncii), ci şi la iniţiativa salariatului.
În oricare din cele două situaţii, însă, cele două părţi ale contractului individual de muncă trebuie să ajungă la un acord, materializat într-un act adiţional la acest contract care să se refere la:
- modalitatea concretă de formare profesională (în ce constă, forma acesteia);
- durata formării profesionale;
- drepturile şi obligaţiile părţilor legate de această formare – inclusiv în ceea ce priveşte drepturile băneşti ale salariatului, finanţarea şi suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea respectivă etc.;
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 197

(1)În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată 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 deţinute.

(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 stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Curtea Constituţională
1.
Art. 194 şi art. 195 din Codul muncii [devenit art. 197 respectiv 198 după republicare] stabilesc condiţiile de participare a angajaţilor la stagiile de pregătire profesională iniţiate de angajator, în cadrul cărora se interzice angajatului care a beneficiat de un curs sau de un stagiu de pregătire profesională în aceste condiţii să aibă iniţiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puţin 3 ani. Această normă prohibitivă nu este însă una absolută, ci se coroborează cu prevederile alin. (3) al aceluiaşi articol, care instituie sancţiunea pentru nerespectarea interdicţiei sus-menţionate, şi anume suportarea de către angajat a tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă. Ca atare, nu se poate susţine că prevederile art. 194 şi 195 din Legea nr. 53/2003 [devenit art. 197 respectiv 198 după republicare] îngrădesc dreptul la muncă sau libertatea alegerii locului de muncă, consacrate de art. 41 alin. (1) din Legea fundamentală, şi cu atât mai mult nu poate fi vorba de muncă forţată în sensul prevederilor constituţionale ale art. 42. De altfel, însuşi alin. (2) lit.c) al art. 42 din Constituţie prevede că prestaţiile care fac parte din obligaţiile civile normale stabilite de lege nu constituie muncă forţată. *(Dec. nr. 345/2008, M. Of. nr. 250/2008)***... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 197 a fost modificat prin Legea nr. 40/2011. S-a urmărit simplificarea dispoziţiilor respective, precizarea mai clară a obligaţiilor angajatorului, precum şi a drepturilor salariaţilor.
Obligaţia principală a angajatorului, în cazul în care el iniţiază participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională, constă în plata tuturor cheltuielilor ocazionate de această participare (constând în salarii, taxe, cheltuieli cu transportul şi cazarea etc.).
Aşa fiind, salariatul „aflat la un stagiu de formare profesională va obţine acelaşi câştig salarial, chiar dacă are contractul de muncă suspendat pe durata cursurilor".[290]
Corelativ obligaţiei 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, stagiu de cotizare, vechime în muncă).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 198

(1) Salariaţii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condiţiile art. 197 alin. (1), nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adiţional.

(2) Durata obligaţiei salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum şi orice alte aspecte în legătură cu obligaţiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adiţional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziţiei prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă.

(4) Obligaţia prevăzută la alin. (3) revine şi salariaţilor care au fost concediaţi în perioada stabilită prin actul adiţional, 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 infracţiune în legătură cu munca lor, precum şi în cazul în care instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Curtea Constituţională
1.
În condiţiile în care salariatul a beneficiat de un curs sau de un stagiu de formare profesională cu durată mai mare de 60 de zile, poate avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă, dar cu respectarea unei obligaţii asumate printr-un act adiţional la contractul individual de muncă. Pentru nerespectarea obligaţiilor asumate prin actul adiţional, salariatul suportă consecinţele 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)*
2.
În ceea ce priveşte pretinsa supunere la muncă forţată, Curtea a constatat că aceste susţineri ale autorului excepţiei nu pot fi primite, întrucât art. 195 alin. (1) din Codul muncii [devenit art. 198 după republicare] îi interzice salariatului doar iniţierea încetării contractului individual de muncă înainte de expirarea timpului prevăzut în actul adiţional, în care trebuie să presteze munca în folosul angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea sa profesională. Salariatul nu este ţinut cu forţa la acelaşi loc de muncă, dar, dacă nu-şi respectă angajamentul luat prin actul adiţional, poate fi obligat să restituie angajatorului cheltuielile suportate de acesta, proporţional cu perioada nelucrată*. (Dec. nr. 345/2008, M. Of. nr. 250/2008*)**... citeste mai departe (1-27)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 părţile contractului individual de muncă trebuie să se încheie un act adiţional prin care se stabilesc obligaţiile salariatului ulterior formării profesionale, şi anume:
- să presteze munca la acel angajator (conform pregătirii sale), o anumită perioadă de timp[291] (în care se presupune că se recuperează cheltuielile făcute cu formarea profesională);
- să nu aibă iniţiativa încetării contractului individual de muncă, anterior expirării perioadei de şcolarizare;
- să suporte cheltuielile de şcolarizare dacă nu-şi respectă angajamentul.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 199

(1)În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.

(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 condiţiile 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 şi salariatul să aibă iniţiativa 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 angajator împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.
Legiuitorul nu precizează ce se înţelege prin termenul „angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul", şi 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 cunoştinţă a cererii salariatului şi doar se solicită opinia sindicatului? Sau angajatorul ia decizia de comun acord cu sindicatul? Suntem practic în faţa unei consultări sau a unei noi proceduri care implică acordul sindicatului, sau chiar un drept de veto al acestuia?**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate o poate avea şi salariatul. În acest caz, el va trebui să se adreseze angajatorului, care va analiza solicitarea, împreună cu sindicatul sau, în lipsa acestuia, cu reprezentanţii salariaţilor.
Este reglementat şi termenul în care urmează să fie soluţionată solicitarea (15 zile). De asemenea, sunt prevăzute posibilităţile de care dispune angajatorul pentru a satisface interesele salariatului în ceea ce priveşte pregătirea lui, inclusiv poate suporta total sau parţial cheltuielile aferente cu formarea profesională. Desigur că, în ipoteza contrară, cheltuielile vor fi suportate de salariat integral sau parţial, după caz.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 200

Salariaţii care au încheiat un act adiţional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă şi alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

1.
primă observaţie vizează aspecte care ţin de tehnica legislativă. În ceea ce ne priveşte apreciem că acest articol ar fi trebui să fie un alineat al art. 197, deoarece acel articol reglementează drepturile salariaţilor în situaţia formării profesionale.
Acest articol prevede că prin act adiţional se pot prevedea şi alte avantaje în natură, în afara salariului corespunzător locului de muncă.
Reamintim că în conformitate cu dispoziţiile art. 197 alin. (2) şi (3) pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deţinute, precum şi 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 si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Potrivit textului, angajatorul poate (deci nu e obligat) să ofere salariaţilor ce se formează profesional în temeiul unui act adiţional la contractul individual de muncă (nu şi în lipsa acestuia) şi alte avantaje (pe lângă plata salariului).
Aceste avantaje pot consta în cazare sau/şi masă, manuale, acces internet, vizite de studii etc. Toate au ca scop sprijinirea salariaţilor în ceea ce priveşte formarea lor profesională.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 şi contractul de adaptare profesională.

1.
Trebuie făcută diferenţierea între actul adiţional la contractului individual de muncă privind formarea profesională şi contractul de formare profesională.
Astfel, în prima situaţie salariaţii pot participa la orice fel de cursuri indiferent de durată şi de locul desfăşurării, în vreme ce contractele de formare profesională se pot încheia numai în condiţiile prevăzute de lege şi pentru finalitatea prevăzută de lege.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Codul muncii, prin acest text, statorniceşte care sunt contractele speciale de formare profesională. Este vorba de două categorii de contracte: de calificare profesională şi de adaptare profesională.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 salariaţii cu vârsta minimă de 16 ani împliniţi, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menţinerea locului de muncă la acel angajator.
(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni şi 2 ani.

1.
Contractul de calificare profesională nu este un contract de muncă, ci un contract distinct, de formare profesională, aşa 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. Ţiclea, *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 adiţional la contractul individual de muncă. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p. 308)
4.
Din cerinţa 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 condiţie 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)**... citeste mai departe (1-10)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul defineşte contractul de calificare profesională şi stabileşte condiţiile pe care salariatul trebuie să le îndeplinească pentru a putea să-l încheie.
Contractul respectiv se utilizează, cu precădere, în cazul salariaţilor care nu au dobândit până la data încheierii contractului lor de muncă, prin studii, o meserie sau profesie, precum şi în cazul celor care trebuie să-şi schimbe meseria ori profesia pentru a-şi menţine calitatea de salariat la acel angajator.
Durata contractului de calificare este prevăzută între o limită minimă (de 6 luni) şi una maximă (de 2 ani). Durata concretă, aşadar, va fi stabilită de angajator în funcţie de complexitatea meseriei sau profesiei ce urmează a fi exercitată.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 203

(1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizaţi în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi de Ministerul Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului.
(2) Procedura de autorizare, precum şi modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

1.

O condiţie esenţială 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 şi Solidarităţii Sociale şi de Ministerul Educaţiei şi 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 aceştia trebuie să fie autorizaţi de către Ministerul Muncii şi Ministerul Educaţiei.
Până la acest moment legiuitorul nu a adoptat un act normativ privind procedura de autorizare, precum şi modul de atestare a calificării profesionale.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 şi modul de atestare a calificării profesionale. Însă, prin Ordinul ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi al ministrului educaţiei şi cercetării nr. 353/5202/2003 a fost aprobată Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulţilor.[292] Numai furnizorii autorizaţi, deci care au posibilitatea să organizeze calificarea profesională, pot încheia asemenea contracte.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 204

(1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaţilor debutanţi la o funcţie 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 funcţia nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condiţiile legii.

1.
Contractul de adaptare profesională are o natură juridică distinctă. Nu este un contract de muncă, ci un contract de formare profesională, aşa 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 condiţia ca salariatul să debuteze într-o funcţie nouă, într-un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou. Această situaţie poate avea loc fie la încheierea contractului de muncă, fie la modificarea acestuia dacă salariatul respectiv debutează într-o funcţie nouă, într-un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou, la acelaşi angajator. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 146)
3.
Legea nu impune salariatului condiţia unei anumite vârste minime şi nici angajatorului să fie autorizat de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale şi de Ministerul Educaţiei şi Cercetării. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 146)**... citeste mai departe (1-9)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Se observă că acest contract nu are o existenţă de sine stătătoare; el este conex contractului individual de muncă, încheiat concomitent sau subsecvent acestuia.
Contractul de adaptare profesională este specific salariaţilor debutanţi, pentru adaptarea lor la specificul activităţii (funcţie, loc de muncă), dar şi pentru încadrarea în noul colectiv, ca urmare a modificării felului sau locului muncii.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 faţă funcţiei noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

1.
Având în vedere că nu există dispoziţii legale exprese, nimic nu opreşte părţile să prelungească un contract de adaptare profesională de mai multe ori, însă cu condiţia 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, deşi a urmat stagiul de formare profesională în vederea adaptării, în urma evaluării rezultă că salariatul nu face faţă funcţiei noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca şi, din acest motiv, având în vedere atribuţiile din fişa postului, precum şi cunoştinţele, competenţele, abilităţile şi calităţile necesare pentru îndeplinirea atribuţiilor 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 cerinţelor procedurale prevăzute de lege. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 148)**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Codul muncii stabileşte durata determinată a contractului în discuţie (*care nu poate fi mai mare de un an)*. Aşa fiind, este stabilită o durată maximă, nu şi una minimă, durata efectivă fiind rezultatul acordului de voinţă al părţilor.
Evaluarea menţionată de text la expirarea termenului de adaptare profesională nu este obligatorie. Angajatorul poate ori nu să-l verifice pe salariat dacă acesta va face faţă funcţiilor noi, locului de muncă sau colectivului în care urmează să se presteze munca.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 salariaţii calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.
(3) Un formator poate asigura formarea, în acelaşi timp, pentru cel mult 3 salariaţi.
(4) Exercitarea activităţii de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

1.
Exercitarea activităţii de formare profesională face parte din atribuţiile de serviciu ale salariatului care are calitatea de formator. În consecinţă, având în vedere dispoziţiile legale referitoare la durata normală a timpului de lucru, exercitarea activităţilor care corespund atribuţiilor de formator se include în programul normal de lucru al formatorului. Orice astfel de activitate desfăşurată cu depăşirea 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 şi clauza cu privire la formatorul care va asigura formarea profesională a salariatului pe durata desfăşurării contractului de formare profesională (indiferent că este vorba de contract de calificare profesională sau de contract de adaptare profesională).**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Formatorul reprezintă factorul principal în ceea ce priveşte derularea contractelor speciale de formare profesională.
El este numit în această funcţie de angajator, din rândul salariaţilor calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.
Pentru a da eficienţă misiunii sale, formatorul poate asigura pregătirea, în acelaşi timp, pentru cel mult 3 salariaţi. Activitatea de formare profesională pe care o desfăşoară intră în atribuţiile sale de serviciu. În mod logic ea se include în programul său de lucru.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 207

(1) Formatorul are obligaţia de a primi, de a ajuta, de a informa şi de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională şi de a supraveghea îndeplinirea atribuţiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.
(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare şi participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

1.
În fişa postului formatorului pot fi incluse şi alte obligaţii referitoare la organizarea formării profesionale în baza contractului de calificare profesională sau a contractului de adaptare profesională. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 152)
2.
Dacă vreuna dintre obligaţiile menţionate mai sus nu sunt prevăzute expres în fişa postului, aceste obligaţii revin formatorului în temeiul legii, dacă salariatul respectiv a fost numit formator şi a fost de acord să dobândească această calitate şi să dobândească, pe lângă atribuţiile sale corespunzătoare funcţiei ocupate, şi atribuţiile specifice calităţii de formator. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 152)
3.
Legiuitorul stabileşte elementele minime pe care trebuie să le cuprindă, fie actul adiţional la CIM al salariatului-formator, fie clauza din CIM salariatului formator cu privire la formarea profesională.**... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul statorniceşte atribuţiile formatorului în ceea ce priveşte pregătirea salariatului ori salariaţilor repartizaţi.
Prima categorie de atribuţii priveşte formarea profesională a celui (celor) în cauză.
Cea de a doua se referă la îndeplinirea sarcinilor de serviciu a salariatului (salariaţilor) repartizat (repartizaţi).
Cea de a treia este în legătură cu evaluarea salariaţilor beneficiari ai pregătirii profesionale, formatorul cooperând în acest sens cu organismele de formare profesională.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 plăţii unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;
b)ucenicul se obligă să se formeze profesional şi 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 şi întruneşte toate trăsăturile unui contract de muncă. Cauza contractului de ucenicie la locul de muncă este unică, dar complexă, cuprinzând atât prestarea muncii şi plata salariului, cât şi 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 întruneşte trăsăturile oricărui contract individual de muncă (contract numit, care nu poate avea decât două părţi, bilateral, sinalagmatic, oneros, comutativ, cu executare succesivă, intuitu personae, caracterizat prin subordonarea celui care prestează munca faţă de angajator ş.a.). (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 511-512)
3.
Şi sub aspectul formei sale, contractul de ucenicie la locul de muncă nu face excepţie de la regulă: nerespectarea formei scrise – cerută de lege ad validitatem – duce la nulitatea contractului respectiv. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 512)**... citeste mai departe (1-10)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 şi plata salariului, ci şi *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 şi scopul său – formarea profesională –, contractul de ucenicie la locul de muncă

nu se poate încheia decât pe durată determinată.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 209

(1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiază de dispoziţiile aplicabile celorlalţi salariaţi, 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, şi nu deţine o calificare pentru ocupaţia 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, şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională. Lipsa acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali atrage după sine nulitatea absolută a contractului de ucenicie.
Se pot încadra în muncă în calitate de ucenici şi următoarele categorii:
– cetăţenii străini, precum şi apatrizii care au obţinut permis de muncă în România, conform reglementărilor legale în vigoare;**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 209 [alin. (1)] prevede că titularul contractului de ucenicie are statutul de ucenic. El nu este altceva decât un salariat (tânăr) care se pregăteşte profesional în baza contractului menţionat.
De aceea, în alin. (2) se prevede că ucenicul beneficiază de dispoziţiile aplicabile celorlalţi salariaţi în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 210

Organizarea, desfăşurarea şi controlul activităţii de ucenicie se reglementează prin lege specială.

1.
Apreciem inadmisibil ca dispoziţiile privind ucenicia la locul de muncă să fie reglementate prin lege specială (Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă), dar în acelaşi timp anumite elemente ale acestei instituţii juridice să fie reglementate prin Codul muncii.
Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată (M. Of. nr. 522 din 25 iulie 2011);
Normele Metodologice de aplicare aprobate prin H.G. nr. 234/2006 (M. Of. nr. 196 din 2 martie 2006).

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 Hotărârea Guvernului nr. 234/2006.
Cu siguranţă că aceste norme vor fi actualizate în urma modificării şi completării Legii nr. 279/2005 ceea ce a determinat republicarea sa în 7 august 2013 în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

TITLUL VII: Dialogul social

CAPITOLUL I: Dispoziţii generale

Art. 211

Pentru asigurarea climatului de stabilitate şi pace socială, prin lege sunt reglementate modalităţile de consultări şi dialog permanent între partenerii sociali.

1.
Fundamental în cadrul relaţiilor colective de muncă este echilibrul care trebuie să funcţioneze între partenerii sociali, între reprezentanţii capitalului şi reprezentanţii intereselor sociale. Când acest echilibru se rupe se ajunge la conflict. Ideal ar fi însă ca echilibrul să se menţină în permanenţă, astfel configurându-se pacea

socială. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 167-168)
2.
Pentru ca echilibrul să se menţină, este necesar dialogul social, dialog care se derulează prin proceduri specifice şi într-un cadru instituţionalizat. În ce privesc procedurile care fac funcţional dialogul social, acestea se concretizează prin informări şi 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 Parlamentului European şi a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare şi consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană[140] 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 şi pentru a facilita accesul lucrătorilor la formare în cadrul întreprinderii, menţinând în acelaşi timp securitatea, pentru a-i conştientiza pe salariaţi cu privire la nevoile de adaptare, pentru a mări disponibilitatea salariaţilor de a iniţia măsuri şi acţiuni care le măresc capacitatea de reinserţie profesională, de a promova implicarea salariaţilor în funcţionarea şi viitorul întreprinderii şi pentru a-i mări competitivitatea.**... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Dialogul între partenerii sociali, denumit *dialog social,* „constituie o modalitate simplă şi concretă care urmăreşte explicit realizarea democraţiei economico-sociale prin aducerea la masa dialogului, a discuţiilor şi a negocierilor a celor doi mari parteneri sociali care se întâlnesc atât în procesul muncii, dar şi în diverse activităţi de gestionare a treburilor societăţii".[293]
Statul este interesat să antreneze organizaţiile reprezentative ale angajatorilor şi lucrătorilor în luarea deciziilor, permiţându-le astfel să-şi exprime opiniile şi să participe la elaborarea şi punerea în practică a măsurilor economice, de ordin particular sau general.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 212

(1) Consiliul Economic şi Social este instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel naţional.
(2) Organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social se stabilesc prin lege specială.

1.
Acest organism este o instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel naţional dintre organizaţiile patronale, sindicate şi reprezentanţi ai societăţilor civile organizate. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p. 135)
2.
Acest articol defineşte noţiunea de Consiliu Economic şi Social, care este preluată în mod identic în dispoziţiile art. 82 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, lege care reglementează şi organizarea şi funcţionarea CES.
Apreciem ca fiind inadmisibilă şi contrar legii privind tehnica legislativă ca o noţiune să fie definită prin două acte normative, din acelaşi domeniu (Codul muncii şi Legea dialogului social).
De lege ferenda apreciem că se impune inserarea LDS în corpul Codului muncii pe de o parte pentru a da consistenţă reală titulaturii de Cod al muncii (colecţie exhaustivă a actelor normative care reglementează domeniul raporturilor de muncă), iar pe de altă parte de a da un instrument de lucru coerent destinatarilor acestui act normativ.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul, dezvoltat de Legea nr. 248/2013, defineşte Consiliul Economic şi Social şi-i stabileşte natura juridică. El este:
- de interes naţional, adică priveşte întreaga societate;
- instituţie tripartită, în structura sa intrând partenerii sociali (patronatele şi sindicatele), precum şi reprezentanţii statului, deci în cadrul acestui organism cooperează şi acţionează trei părţi;
- instituţie autonomă, cu alte cuvinte are independenţă, nu se subordonează şi 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 naţional).
Analizând critica de neconstituţionalitate a dispoziţiilor care au modificat acest articol, Curtea Constituţională a reţinut (Decizia nr. 383/2011) „că aceste dispoziţii nu tind la modificarea statutului juridic ori a rolului Consiliului Economic şi Social, aşa cum acesta este consacrat la nivel constituţional. Din contră, sintagma «în scopul realizării dialogului tripartit la nivel naţional» nu face decât să clarifice modalitatea concretă de realizare a dialogului social, determinând subiecţii între care are loc dialogul; astfel, dialogul nu mai apare la nivelul incertitudinilor şi intenţiilor, ci între Guvern, patronate şi sindicate, în domeniile de competenţă ale

Consiliului Economic şi Social, astfel cum sunt stabilite prin legea sa de organizare şi funcţionare."
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 213

În cadrul ministerelor şi prefecturilor funcţionează, în condiţiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administraţia publică, sindicate şi patronat.

1.
Legea dialogului social reglementează în art. 120-126 modalitatea de constituire şi funcţionare a comisiilor dialogului social a nivelul administraţiei publice centrale şi 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 şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Comisiile respective sunt reglementate prin Legea dialogului social nr. 62/2011, Titlul VI, anexa 1, 3 şi 4.
TITLUL VI
Constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial
Art. 120 *(1) În cadrul ministerelor şi al altor instituţii publice prevăzute în anexa nr. 1, precum şi la nivelul judeţelor şi al municipiului Bucureşti, se constituie şi vor funcţiona comisii de dialog social formate din reprezentanţii administraţiei publice centrale sau locale, reprezentanţii organizaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional.*
(2) Comisiile de dialog social care funcţionează la nivelul ministerelor pot aproba înfiinţarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiei.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL II: Sindicatele

Art. 214

(1) Sindicatele, federaţiile şi confederaţiile sindicale, denumite în continuare organizaţii sindicale, sunt constituite de către salariaţi pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice şi sociale, precum şi al apărării drepturilor individuale şi colective ale acestora prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu, precum şi în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte.
(2) Constituirea, organizarea şi funcţionarea sindicatelor se reglementează prin lege.

CEDO
Câmpul libertăţii sindicale
1.
În hotărârea Syndical national de la police belge c. Belgique, Curtea nu găseşte încălcare a art. 11; ea enunţă totuşi acolo marile principii ale libertăţii sindicale:
Art. 11 garantează:
– dreptul de a forma un sindicat şi de a adera la un sindicat liber ales;
– dreptul de a fi înţeles şi „libertatea de a apăra interesele profesionale ale aderenţilor unui sindicat prin acţiunea colectivă a acestuia, acţiune pe care statele contractante trebuie să o autorizeze şi în acelaşi timp să facă posibile conduita şi dezvoltarea" (§ 39).
În această cauză, sindicatul reclamant reproşa guvernului că nu îl recunoaşte ca una dintre organizaţiile 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 acţiona pe lângă guvern în afara unei consultări de către ministrul de Interne.**... citeste mai departe (1-21)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 214 a fost reformulat prin Legea dialogului social nr. 62/2011.
Din alin. (1) se desprind câteva idei:
a) legiuitorul enumeră trei categorii de organizaţii sindicale care se situează într-o ierarhie: cele de la nivelul

unităţilor (sindicatele de „bază” le-am putea denumi), de la nivelul grupurilor de unităţi şi al sectoarelor de activitate (federaţiile) şi cele de la nivel naţional (confederaţiile). Lor li se adaugă uniunile sindicale;
b) organizaţiile sindicale se constituie de către *salariaţi* (dar nu exclusiv, aşa cum prevede Legea dialogului social nr. 62/2011) în baza dreptului lor de liberă asociere;
c) scopul constituirii şi existenţei organizaţiilor sindicale constă în promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale, precum şi al apărării drepturilor individuale şi colective ale membrilor lor.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 215

Sindicatele participă prin reprezentanţii proprii, în condiţiile legii, la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autorităţile publice şi cu patronatele, precum şi în structurile specifice dialogului social.

1.
Din moment ce LDS reglementează detaliat în art. 2 – art. 53 aspectele care ţin de rolul şi drepturile sindicatelor, apreciem că menţionarea unor aspecte nesemnificative în Codul muncii reprezintă o eroare de tehnică legislativă.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul prevede unele dintre atribuţiile principale ce revin sindicatelor.
În rândul acestora se află negocierea şi încheierea contractului colectiv de muncă, în condiţiile Legii nr. 62/2011, precum şi încheierea de tratative sau acorduri, în condiţiile legii.
Sindicatele, totodată, intră în structura organismelor tripartite (Consiliul Economic şi Social, comisiile de dialog social etc.).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 216

Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condiţiile legii, în federaţii, confederaţii sau uniuni teritoriale.

1.
Art. 51 alin. (2) din Legea nr.62/2011 prevede că instanţa competentă care verifică şi recunoaşte condiţiile de reprezentativitate este instanţa care a acordat personalitate juridică organizaţiei sindicale. Întrucât, în baza dispoziţiilor art. 42 din acelaşi act normativ, în vederea dobândirii personalităţii juridice, împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei sindicale va depune la tribunalul a cărui rază teritorială îşi are sediul federaţia sau confederaţia, o cerere pentru dobândirea personalităţii juridice, reiese că tribunalului în circumscripţia căruia îşi are sediul federaţia, îi revine competenţa de a constata îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate la nivel de sector de activitate prevăzute de art.51 alin. (1) lit. b) din Legea nr.62/2011. *(Î.C.C.J., s. I civ., dec. nr. 3446/2012)*
2.
Art. 41 – art. 50 din LDS reglementează modalităţile şi condiţiile de asociere a organizaţiilor sindicale. Apreciem ca fiind inutile prevederile acestui articol din Codul muncii, acestea neavând relevanţă nici din punct de vedere practic dar nici din punct de vedere juridic.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul stabileşte dreptul la asociere al sindicatelor, expresie a principiului libertăţii sindicale colective.
Ele se bucură de libertatea de a se constitui în federaţii, confederaţii sau de a adera la astfel de organizaţii atât interne, cât şi internaţionale, aşa cum dispune Legea dialogului social nr. 62/2011 (art. 41-50, reproduse anterior la art. 214 din Codul muncii).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 217

Exerciţiul dreptului sindical al salariaţilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor şi libertăţilor garantate prin Constituţie şi în conformitate cu dispoziţiile prezentului cod şi ale legilor speciale.

1.
Insuficienţa garanţiilor împotriva actelor antisindicale poate să conducă la inexistenţa sau la dispariţia sindicatului (sindicatelor) salariaţilor dintr-o unitate. Actele antisindicale nu trebuie permise sub pretextul unor concedieri din raţiuni 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. Ţiclea, *op.*

cit., p.161)
2.
Protecţia contra actelor antisindicale este necesară, în principal, liderilor sindicali. Pentru a-şi exercita mandatul în mod independent, ei au nevoie de o garanţie specială împotriva unor eventuale prejudicii motivate de acest mandat, garanţie motivată principiul conform căruia organizaţiile sindicale au dreptul de a-şi alege în mod liber reprezentanţii. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p.161)
3.
Concedierea unui salariat care este lider sindical aduce atingere însăşi libertăţii de acţiune a organizaţiei, ca şi a dreptului pe care ea îl are de a-şi alege singură reprezentanţii. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p.161)**... citeste mai departe (1-7)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Libertatea sindicală reglementată de acest articol este susţinută prin dispoziţii prevăzute de *Constituţie* şi *Legea dialogului social nr. 62/2011,* precum şi alte acte normative.
Constituţia consacră libertatea asocierii în sindicate [art. 40 alin. (1)] şi prevede dreptul sindicatelor de a se constitui şi de a-şi desfăşura activitatea în mod liber, potrivit cu statutele lor (art. 9).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 218

(1) Este interzisă orice intervenţie a autorităţilor publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.
(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinţă al patronilor sau al organizaţiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanţii sau membrii lor, în constituirea organizaţiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

CEDO
1.
Ingerinţe în libertatea de exprimare a liderilor de sindicat. Chestiunea pretinsei violări a art. 10 („Libertatea de exprimare") din Convenţia europeană a drepturilor omului
Curtea reţine că este clar faptul că respectivele condamnări penale ale reclamanţilor se analizează într-o ingerinţă în dreptul lor la libertatea de exprimare. O asemenea ingerinţă este contrară art. 10 din Convenţie, cu excepţia cazurilor în care este prevăzută de lege, vizează unul sau mai multe scopuri legitime înscrise în parag. 2 şi este necesară într-o societate democratică pentru atingerea acestor scopuri.
Curtea reţine existenţa bazei legale, deci faptul că respectiva condamnare este prevăzută de lege în sensul art. 10 parag. 2 din Convenţie. De asemenea, Curtea reţine că ingerinţa avea scopul de a proteja securitatea naţională şi integritatea teritorială, ca şi apărarea ordinii**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Acest articol interzice intervenţia autorităţilor publice, dar şi a angajatorilor sau a organizaţiilor patronale în constituirea organizaţiilor sindicale, în a limita drepturile acestora, sau a împiedica exercitarea lor legală. Este o expresie a independenţei de care se bucură sindicatele, o manifestare a principiului libertăţii sindicale.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 219

La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceştia în cadrul conflictelor de muncă, în condiţiile legii.

1.
Acelaşi aspect al reprezentării salariaţilor de către sindicat în conflictele de muncă este reglementat şi prin art. 28 alin. (2) LDS: „organizaţiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acţiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acţiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizaţia sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunţă la judecată în mod expres".
O observaţie pe care am prezentat-o constat vizează tehnica legislativă deficitară a legiuitorului român care a dus la reglementarea aceleiaşi situaţi juridice prin două acte normative distincte.
Aşadar legiuitorul român a permis ca salariaţii să fie reprezentaţi de către sindicat în conflictele de muncă. Altfel spus, legiuitorul a dorit ca, în procesele de dreptul muncii, organizaţiile sindicale să aibă un rol activ în apărarea drepturilor membrilor lor, şi de a întreprinde orice acţiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor, având în vedere faptul că Intervenţia sindicatului într-un proces de dreptul muncii are o menire clară şi anume să protejeze salariaţii de eventualele presiuni pe care angajatorul le-ar face asupra acestora în situaţia intentării un proces în nume propriu, să îi sprijine logistic şi

chiar financiar prin angajarea unor apărători, având în vedere forţa financiară crescută a organizaţiei sindicale în raport cu cea a salariatului luat individual[142].**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Reprezentarea membrilor de sindicat are loc în condiţiile revăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011 [art. 28 alin. (2)], reprodus anterior (la art. 214 din Codul muncii). De reţinut este că acţiunile în justiţie în numele membrilor pot fi exercitate de sindicat numai în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acţiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizaţia sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunţă la judecată în mod expres.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 220

(1) Reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate.

(3) Alte măsuri de protecţie a celor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale şi în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Curtea Constituţională

1.

În ceea ce priveşte critica de neconstituţionalitate raportată la prevederile constituţionale referitoare la libertatea economică, Curtea observă că această libertate nu este absolută, ci este garantată de Constituţie „în condiţiile legii", astfel că limitările stabilite de legiuitor pentru a asigura protecţia unor interese generale sau a drepturilor unor categorii de persoane sunt în deplin acord cu dispoziţiile Constituţiei referitoare la restrângerea exerciţiului unor drepturi sau libertăţi. În situaţia concretă, pusă în discuţie de autorul excepţiei, Curtea apreciază că orice posibilitate lăsată angajatorului de a iniţia încetarea contractului de muncă al liderilor sindicali este de natură a încuraja abuzurile din partea acestuia, care poate găsi uşor motive ce ţin de necesitatea unei reorganizări a activităţii sau de existenţa unor dificultăţi financiare pentru a înlătura liderii sindicali. *(Dec. nr. 245/2010, M. Of. nr. 302/2010)***... citeste mai departe (1-10)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 220 are ca scop asigurarea protecţiei liderilor sindicali, în activitatea lor specifică mandatului încredinţat de membrii organizaţiilor respective.

Sunt instituite două principale măsuri de protecţie:

- prima se referă la protecţia legii (formulare generică) „contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor". Alte asemenea măsuri de protecţie pot fi prevăzute şi în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- a doua priveşte interdicţia concedierii lor, pe durata exercitării mandatului, pentru motive care ţin de îndeplinirea acestui mandat. Cu alte cuvinte, liderii sindicali nu pot fi concediaţi pentru motive ce privesc activitatea sindicală (evident, desfăşurată cu respectarea legii), dar ar putea fi concediaţi pentru orice alte motive legale în aceleaşi condiţii ca toţi ceilalţi salariaţi.

... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL III: Reprezentanţii salariaţilor

Art. 221

(1) La angajatorii la care sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi la care nu sunt constituite organizaţii sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaţilor pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop.

(2) Reprezentanţii salariaţilor sunt aleşi în cadrul adunării generale a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor.

(3) Reprezentanţii salariaţilor nu pot să desfăşoare activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

1.

Este greu de înţeles de ce legiuitorul ar interzice alegerea reprezentanţilor salariaţilor şi la unităţi cu un

număr mai mic de 20 de salariaţi. (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. Totuşi, la nivelul unităţii a impune existenţa unor structuri în condiţiile în care acestea nu sunt dorite de cei chemaţi să fie reprezentaţi, nu ar putea fi întotdeauna cea mai bună soluţie. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 213)
3.
Credem totuşi că pentru viitor se impune o unificare a celor două categorii de reprezentanţi ai salariaţilor sau măcar o viziune unitară în acest sens. Menţionăm că nu putem fi de acord nici cu teoria conform căreia dispoziţiile din Codul muncii referitoare la reprezentanţii salariaţilor sunt de natură a înlătura orice reglementări contrare, existente în legi speciale, având în vedere art. 298 alin. (2) C.muncii. O astfel de susţinere nu este corectă atâta vreme cât, după cum am demonstrat anterior, regimul juridic specific aplicabil pentru cele două situaţii este totalmente diferit. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 215)**... citeste mai departe (1-9)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Alin. (1) al art. 221 (modificat prin Legea nr. 40/2011) prevede posibilitatea existenţei instituţiei reprezentanţilor salariaţilor. Condiţia impusă de lege este imperativă: să nu existe în acea unitate un sindicat reprezentativ.
Această limitare a dreptului sindicatelor pare însă, excesivă şi intră în „coliziune" cu Carta Socială Europeană (revizuită).[297] În virtutea art. 5 şi 6 din acest document, nu ar trebui restricţionat dreptul organizaţiilor sindicale la negociere colectivă. În acest sens, este de reţinut că, potrivit art. 135 din Legea dialogului social nr. 62/2011, sindicatele nereprezentative, afiliate la structuri sindicale reprezentative, pot participa la negocierea colectivă, împreună cu reprezentanţi aleşi ai angajaţilor etc.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 222

(1) Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au capacitate deplină de exerciţiu.
(2) Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariaţi ai acestuia.
(3) Durata mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

1.
Numărul reprezentanţilor se stabileşte de adunarea salariaţilor de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul total de salariaţi ai acestuia. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p.186)
2.
Conform legii române nu există niciun fel de opţiune pentru a putea „controla" modul de organizare al sindicatelor, în sensul că angajatorul nu poate limita numărul împuterniciţilor sindicatelor care, în conformitate cu legea, dobândesc anumite drepturi. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 218)
3.
Singură condiţie […] cerută, de lege pentru alegerea reprezentanţilor să aibă capacitate deplină de exerciţiu. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p.186)
4.
Numărul beneficiarilor de o astfel de protecţie, care din punctul nostru de vedere şi raportat la reglementarea din România, depăşeşte nivelul admisibil al discriminării pozitive, nu poate fi nicicum limitat, fiind teoretic posibil ca toţi membrii dintr-un sindicat să beneficieze de o astfel de protecţie. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 218)**... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

O singură condiţie este prevăzută de lege pentru alegerea reprezentanţilor: să fi împlinit vârsta de 18 de ani.
Privind numărul reprezentanţilor, este necesară înţelegerea dintre salariaţi şi angajator. Un singur criteriu este prevăzut: numărul de salariaţi ai unităţii, în funcţie de care se stabileşte şi numărul reprezentanţilor. Referitor la durata mandatului, legea stabileşte o durată maximă (2 ani), nu şi una minimă, durata efectivă fiind stabilită, în concret, de adunarea salariaţilor, cu ocazia desemnării reprezentanţilor.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 223

Reprezentanţii salariaţilor au următoarele atribuţii principale:

a)să urmărească respectarea drepturilor salariaţilor, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern;
b)să participe la elaborarea regulamentului intern;
c)să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă;
d)să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
e)să negocieze contractul colectiv de muncă, în condiţiile legii.

1.
Între cele patru atribuţii principale la care face referire textul de lege sus-menţionat, trei dintre acestea se subsumează scopului principal pentru care sunt aleşi reprezentanţii salariaţilor, respectiv apărarea şi promovarea intereselor salariaţilor dintr-o unitate. Aşa se explică faptul că, în conformitate cu legea, reprezentanţii salariaţilor trebuie să urmărească respectarea drepturilor celor reprezentaţi şi să promoveze interesele acestora şi totodată, să sesizeze autorităţile competente cu privire la încălcarea drepturilor celor reprezentaţi. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 219-220)
2.
Acest articol stabileşte doar atribuţiile principale ale reprezentanţilor salariaţilor, prin mandatul încredinţat, salariaţii pot să prevadă orice alte atribuţii, cu condiţia să nu contravină legii şi să nu fie acordate de legiuitor în mod exclusiv sindicatului.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul prevede atribuţiile principale ale reprezentanţilor salariaţilor.
În esenţă, acestea privesc apărarea drepturilor salariaţilor şi promovarea intereselor lor, atribuţii statornicite şi în cazul sindicatelor.
Drepturile sunt cele prevăzute de lege, contractul colectiv de muncă aplicabil şi cel individual, precum şi de regulamentul intern.
Interesele salariaţilor care trebuie promovate de reprezentanţii acestora se referă la salarii, condiţii de muncă, timp de muncă şi de odihnă, stabilitate în muncă, alte interese profesionale, economice şi sociale etc.
Participarea lor la elaborarea regulamentului intern, prevăzută şi de art. 241 din Codul muncii, este posibilă, în situaţia inexistenţei sindicatelor.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 224

Atribuţiile reprezentanţilor salariaţilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaţilor, în condiţiile legii.

1.
Spre deosebire de situaţia sindicatelor, care funcţionează în baza unor reguli statutare, reprezentanţii salariaţilor nu se constituie într-o instituţie aparte de sine stătătoare, ci reprezintă o grupare ad-hoc ce funcţionează pentru apărarea şi promovarea intereselor salariaţilor. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 221)
2.
Mandatul reprezentanţilor salariaţilor este mai strâns legat de voinţa mandantului (salariaţii reprezentaţi), atâta vreme cât aceştia sunt singurii în măsură să stabilească atât atribuţiile concrete ale reprezentanţii salariaţilor şi modul de îndeplinire al acestora, cât şi limitele mandatului pe care l-au primit. Spre deosebire de situaţia reprezentanţilor salariaţilor, mandatul unui sindicat este mult mai larg, fiind subordonat cerinţelor statutului propriu. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 222)**... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Rolul esenţial în ceea ce priveşte reprezentanţii salariaţilor îl are adunarea generală, care îi alege, le fixează durata mandatului, atribuţiile etc., evident cu respectarea dispoziţiilor legale.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

-Art. 225

Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanţii salariaţilor destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.

1.
În scopul îndeplinirii atribuţiilor specifice, mandatului, ei au la dispoziţie un număr de ore din cadrul programului normal de lucru în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit; acesta se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil, sau în lipsa lui prin negociere directă cu conducerea unităţii. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p.187)
2.
În vederea îndeplinirii mandatului lor, reprezentanţii salariaţilor au dreptul la un număr de ore libere, plătite pentru desfăşurarea activităţii specifice.
Aceste ore se stabilesc prin negociere directă şi 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 şi reprezentantul salariaţilor.
Fixarea unui număr de ore libere doar pentru reprezentanţii salariaţilor şi nu şi pentru reprezentanţii sindicatului, apare, în opinia noastră, ca fiind discriminatorie.**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Anterior modificării art. 225 prin Legea nr. 45/2011, se prevedea un timp alocat de 20 de ore pe lună din cadrul programului de lucru, necesar reprezentanţilor salariaţilor 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 unităţii). Dacă nu există un astfel de contract, timpul respectiv se stabileşte prin negociere directă dintre reprezentanţii salariaţilor şi conducerea unităţii.
Textul comentat este conform cu normele Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a muncii nr. 135/1971 care prevăd că trebuie să se acorde înlesniri reprezentanţilor lucrătorilor din întreprinderi, dar aceste înlesniri nu trebuie să împiedice buna funcţionare a acesteia. Dar, pare contrar art. 28 din Carta Socială (revizuită) care impune acordarea de timp liber corespunzător reprezentanţilor salariaţilor pentru îndeplinirea mandatului lor. Din acest motiv, art. 225 este considerat neconstituţional şi se propune *de lege ferenda*, revenirea la „formula legislativă reglementată anterior modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011”.[298]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 226

Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii salariaţilor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţi.

1.
Asemănător ca în cazul liderilor de sindicat, se prevede că pe toată durata exercitării mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţi”. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p.187)
2.
Având în vedere rolul de reprezentant al salariaţilor pentru apărarea drepturilor şi intereselor legitime în faţa angajatorului, în primul rând, dar şi a altor instituţii, legiuitorul instituie măsuri de protecţie a a cestora, cu privire la concedierea lor, protecţie similară cu cea a reprezentanţilor aleşi ai sindicatului.
Astfel, pe durata mandatului, salariatul nu poate fi concediat pentru motive care nu ţin de persoana lui, însă poate fi concediat pentru motive disciplinare.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 226 a fost modificat prin Legea nr. 40/2011. El este identic cu dispoziţiile art. 220 în ceea ce priveşte reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor. De aceea, comentariul de la art. 220 este valabil şi în acest caz.
Potrivit legii, aşadar, există interdicţia ca reprezentanţii salariaţilor să fie concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului lor. Însă, evident, ei pot fi concediaţi în aceleaşi condiţii ca şi ceilalţi angajaţi (pentru motive care ţin sau nu ţin de persoana lor – art. 61-74).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL IV: Patronatul

Art. 227

(1) Patronatele, denumite şi organizaţii de angajatori, constituite în condiţiile legii, sunt organizaţii ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înfiinţate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Angajatorii se pot asocia în federaţii şi/sau confederaţii 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 şi semnificaţia de ocrotitor, protector. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p.193 – citat din Gaius – Instituţiile)
2.
Caracteristicile principale ale persoanei ce are calitatea de patron sunt legate de administrarea şi utilizarea capitalului, indiferent de natura acestuia, în scopul obţinerii de profit în condiţii de concurenţă şi care angajează munca salariată. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p.193)
3.
Persoanele juridice de drept privat au calitatea veritabilă de patron. Ele sunt variate ca denumire şi obiect de activitate. (A. Ţiclea, *op. cit.*, p.195)
4.
Există uzanţa 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 uzanţă nu are fundamente legale, ci exclusiv de practică socială. În realitate şi în cadrul raporturilor colective de muncă poate interveni orice angajator, aşa cum nu există nicio restricţie pentru ca într-un raport individual de muncă relaţia să se stabilească între patron şi salariat. Ceea ce însă este esenţial de reţinut este faptul că patronul reprezintă, aşa cum am subliniat mai sus, acea categorie de angajatori care urmăresc obţinerea de profit. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 226-227)**... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 227 a fost modificat prin Legea dialogului social nr. 62/2011, care a abrogat şi art. 231-234.
Alin. (1) defineşte patronatele şi prevede scopul acestora; sunt organizaţii ale angajatorilor.
Alin. (2) reglementează dreptul de asociere al angajatorilor în structuri superioare.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 228

Constituirea, organizarea şi funcţionarea patronatelor, precum şi exercitarea drepturilor şi obligaţiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.

1.
După ce articolul 227 din Codul muncii a definit noţiunea de patronat, noţiune care nu este definită de LDS, acest articol trimite utilizatorul legii la LDS, alt act normativ, care reglementează constituirea, organizarea şi funcţionarea patronatelor, precum şi exercitarea drepturilor şi obligaţiilor patronatelor.
Apreciem ca inadmisibilă această tehnică legislativă, de aceea de lege ferenda, propunem inserarea într-un singur act normativ a dispoziţiilor privind constituirea, organizarea şi funcţionarea patronatelor, precum şi exercitarea drepturilor şi obligaţiilor patronatelor.
De lege lata, reglementarea patronatelor se regăseşte în art. 54 – art. 74 din LDS a dialogului social.
Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul III – Organizaţiile patronale.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Legea specială care reglementează această materie este Legea dialogului social nr. 62/2011, Titlul III (art. 54-74).
O reproducem în extras.
În opinia noastră, nu se impune existenţa a două acte normative cu valoare aproximativ egală – Codul muncii şi Legea nr. 62/2011 – care conţin şi norme paralele sau contrarii. Firesc ar fi să existe un singur act normativ care să reglementeze unitar atât relaţiile individuale de muncă, cât şi pe cele colective.
Soluţia legislativă din Franţa – unde există un Cod al muncii cuprinzător – ar trebui să constituie un model pe care să-l însuşească şi legiuitorul român.
TITLUL III
Organizaţiile patronale
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

TITLUL VIII: Contractele colective de muncă

Art. 229

(1) Contractul colectiv de muncă este convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc

clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă.
(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepţia cazului în care angajatorul are încadraţi mai puţin de 21 de salariaţi.
(3) La negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă părţile sunt egale şi libere.
(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale, constituie legea părţilor.

CEDO
Negocieri colective
1.
Sindicatul reclamant reproşa Oficiului naţional al negocierilor colective că refuză să încheie cu el convenţii colective, dar le încheie cu marile federaţii sindicale şi, uneori, cu sindicate independente.
Neîncălcarea art. 11: politica generală a Oficiului constând în restrângerea numărului de organizaţii cu care să încheie convenţii colective nu era în sine incompatibilă cu libertatea sindicală şi ţinea de marja de apreciere a statului. Art. 11 nu asigură un tratament particular sindicatelor şi, mai ales, nu le garantează dreptul de a încheia convenţii colective (§ 39). *(Curtea EDO, Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suede, www.echr.coe.int)*
2.
Reclamanţii se plângeau că a trebuit să semneze contracte individuale şi să renunţe la drepturile lor sindicale sau să accepte o mărire de salariu mai mică.**... citeste mai departe (1-30)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International
Textul defineşte contractul colectiv de muncă, precizând că acesta este o convenţie scrisă, indicând părţile şi conţinutul său. Este subliniată şi forţa sa juridică: reprezintă legea părţilor.
Obiectul negocierii priveşte salarizarea (clauză esenţială într-un contract colectiv de muncă), condiţiile de muncă, timpul de muncă, programul de lucru şi ori un drept sau obligaţie asupra cărora părţile convin şi care se află într-o legătură de dependenţă cu raporturile de muncă, inclusiv serviciile sociale, locuinţele de serviciu, transportul salariaţilor, telefon mobil, calculator etc.[299]
În conformitate cu dispoziţiile art. 14 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, modificată prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 83/2012, „Pentru prevenirea acţiunilor 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 unităţi şi unităţi, părţile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare şi, respectiv, clauze privind modul de soluţionare a sesizărilor/reclamaţiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte".
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 230

Părţile, reprezentarea acestora, precum şi procedura de negociere şi de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.

1.
Părţile, reprezentarea acestora, precum şi procedura de negociere şi 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, Titlul VII – Negocierile colective de muncă, republicată.
Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Capitolul IV – Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea în sectorul bugetar.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International
Este vorba de Legea dialogului social nr. 62/2011, care conţine un titlu special (Titlul VII, art. 127-153) ce reglementează negocierea colectivă şi contractele colective de muncă.
TITLUL VII
Negocierile colective de muncă
Capitolul I
Negocierea contractelor colective de muncă
Art. 127
Organizarea şi desfăşurarea negocierilor colective, precum şi încheierea contractelor colective de muncă sunt reglementate prin prezenta lege.
Art. 128
(1) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unităţi, grupuri de unităţi şi sectoare de

activitate.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

TITLUL IX: Conflictele de muncă

CAPITOLUL I: Dispoziţii generale

Art. 231

Prin conflicte de muncă se înţelege conflictele dintre salariaţi şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă.

CEDO
1.
Anularea unui acord colectiv de muncă aplicat pe parcursul ultimilor doi ani. Evoluţia jurisprudenţei Curţii cu privire la conţinutul 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 libertăţii sindicale, ţinând cont de marja sa de apreciere; pe de altă parte, Curtea nu acceptă restrângerile care afectează elementele esenţiale ale libertăţii sindicale, elemente fără de care acea libertate ar fi lipsită de conţinut. Aceste două principii nu se contrazic ci sunt corelate. Această corelaţie 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 acelaşi timp, obligat să ţină cont de elementele pe care jurisprudenţa Curţii le consideră drept esenţiale.**... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 231 defineşte cu caracter general conflictele de muncă, fără să le diferenţieze în conflicte colective şi conflicte individuale de muncă. Totodată, legiuitorul actual a renunţat la clasificarea anterioară, constând în „conflicte de drepturi" şi „conflicte de interese", deşi conţinutul acestora din urmă a fost păstrat în noua legislaţie.
De reţinut este că toate conflictele colective de muncă legate de încheierea, modificarea, suspendarea, executarea şi încetarea contractelor colective se soluţionează potrivit regulilor specifice jurisdicţiei muncii.[301]
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 232

Procedura de soluţionare a conflictelor de muncă se stabileşte prin lege specială.

1.
Procedura de soluţionare a conflictelor de muncă este reglementată prin dispoziţiile art. 154-180 din LDS. Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul VIII – Reglementarea modalităţilor de soluţionare a conflictelor de muncă, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012).

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Este vorba de Legea dialogului social nr. 62/2011 care conţine în Titlul VIII, capitolele I-IV, art. 154-216, prevederi ce reglementează conflictele colective de muncă.
TITLUL VIII
Reglementarea modalităţilor de soluţionare a conflictelor de muncă
Capitolul I
Dispoziţii generale
Art. 154
(1) Raporturile de muncă stabilite între angajatori şi angajaţii acestora se desfăşoară cu respectarea prevederilor legale, precum şi în condiţiile negociate prin contractele colective şi individuale de muncă.
(2) Încălcarea cu vinovăţie de către una dintre părţi a obligaţiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage răspunderea acesteia.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL II: Greva

Art. 233

Salariaţii au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale.

CEDO
Dreptul de a face grevă şi de a participa la o reuniune paşnică

1.
Sancţiune disciplinară împotriva reclamantului, pe atunci vicepreşedinte al Sindicatului avocaţilor din Guadalupe, pentru că a participat la o manifestaţie publică – în timpul căreia s-au proferat injurii – organizată de mişcări independente şi sindicate din Guadalupe la Basse-Terre (pentru a protesta împotriva a două decizii judiciare care condamnau trei militari la pedepse cu închisoarea şi cu amendă pentru degradarea de clădiri publice) şi pentru că a refuzat să depună mărturie în faţa judecătorului de instrucţie. Încălcarea art. 11: deşi sancţiunea avea un caracter esenţialmente moral, Curtea socoteşte că „libertatea de a participa la o reuniune paşnică – în cazul nostru o manifestare neinterzisă – capătă o asemenea importanţă încât ea nu poate suporta o oarecare limitare, chiar şi pentru un avocat, în măsura în care cel în cauză nu comite el însuşi, cu această ocazie, niciun act criticabil". *(Curtea EDO, cauza Ezelin c. France, www.echr.coe.int)***... citeste mai departe (1-19)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul reproduce art. 43 alin. (1) din Constituţie. Este vorba de un drept fundamental al salariaţilor, dar care poate fi exercitat numai colectiv pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 234

(1) Greva reprezintă încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi.
(2) Participarea salariaţilor 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 şi pentru categoriile de salariaţi prevăzute expres de lege.

1.
Protestul intimatului, alături de alţi solişti vocali ai operei, prin purtarea banderolei albe pe braţ în timpul spectacolului, care nu poate constitui grevă în accepţiunea legislaţiei muncii, întrucât dispoziţiile art. 251 Codul Muncii [devenit art. 234 după republicare] definesc această instituţie ca fiind încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi, situaţie pe care nu o regăsim în speţă, nu o obliga la încunoştinţarea prealabilă a conducerii instituţiei cu privire la această modalitate de a atrage atenţia asupra condiţiilor improprii de desfăşurare a unor asemenea manifestări artistice şi nici la respectarea legale. *(C. Ap. Iaşi, s. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 530/2008)*
2.
Greva minoritară. Acest element constitutiv al grevei este uşor identificabil, fiind vorba de un fapt material. În realitate, trebuie observat că doar o încetare totală a lucrului califică acţiunea salariaţilor 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 salariaţi. În acest caz se poate vorbi de o grevă minoritară (parţială ori categorială). (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 322)**... citeste mai departe (1-11)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 234 defineşte, în primul rând, greva [alin. (1)]: aceasta este o încetare voluntară a lucrului, deoarece exprimă voinţa salariaţilor grevişti; este o încetare colectivă întrucât priveşte o colectivitate de salariaţi.
În al doilea rând, consacră libertatea participării la grevă [alin. (2)], consecinţă a principiului libertăţii 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) şi îl limitează în cazul personalului din transporturi (art. 203 şi art. 204), din unităţile sanitare şi de asistenţă socială, din sistemul energetic naţional etc. (art. 206).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 235

Participarea la grevă, precum şi organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor salariaţilor şi nu pot avea drept consecinţă sancţionarea disciplinară a salariaţilor grevişti 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 circumstanţele speţei, consecinţele care pot rezulta dintr-un act determinat. Aşadar, previzibilitatea legii ţine de calitatea acesteia, respectiv legea trebuie să fie suficient de precisă şi clară pentru a putea fi aplicată. Totuşi, poate să fie dificil

să se redacteze legi de o precizie totală şi o anumită supleţe poate chiar să se dovedească de dorit pentru a permite instanţelor naţionale să facă să evolueze dreptul în funcţie de ceea ce ele consideră măsuri necesare în interesul justiţiei, precum şi în funcţie de evoluţia concepţiilor sociale. (*Curtea EDO, cauza Leempoel & S.A. ED. Cine Revue împotriva Belgiei, hotărârea din 9 noiembrie 2006, par. 59).*
Curtea Constituţională**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 235 instituie protecţia salariaţilor grevişti fără de care dreptul legal la grevă ar fi doar iluzoriu. Aşadar, participarea la o grevă (legală) sau organizarea acesteia nu constituie abatere disciplinară şi, drept consecinţă, este exclusă sancţionarea greviştilor de către angajator.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 236

Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanşarea şi desfăşurarea grevei, procedurile prealabile declanşării grevei, suspendarea şi încetarea grevei, precum şi orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

1.
Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanşarea şi desfăşurarea grevei, procedurile prealabile declanşării grevei, suspendarea şi încetarea grevei, precum şi orice alte aspecte legate de grevă sunt reglementate prin art. 181-art. 207 din LDS.
Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul VIII – Reglementarea modalităţilor de soluţionare a coflictelor de muncă, Capitolul V – Greva, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012).

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Legea specială la care face referire art. 253 este Legea dialogului social nr. 62/2011, ce conţine 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 înţelege orice formă de încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate.
Art. 182
Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfăşurarea grevei de avertisment şi dacă momentul declanşării acesteia a fost adus la cunoştinţă angajatorilor de către organizatori cu cel puţin 2 zile lucrătoare înainte.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

TITLUL X: Inspecţia Muncii

Art. 237

Aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă este supusă controlului Inspecţiei Muncii, ca organism specializat al administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

1.
Indiferent de măsura în care statul intervine sau nu – prin norme imperative sau dispozitive – în sfera relaţiilor de muncă, Inspecţia Muncii se impune ca un organ administrativ de control indiscutabil necesar. Intr-adevăr, nu se poate concepe desfăşurarea normală a raporturilor de muncă, înlăturarea muncii „la negru" şi apărarea, în principal, a intereselor salariaţilor, fără organizarea activităţii de inspecţie a muncii. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 828)
2.
Organizarea şi funcţionarea Inspecţiei muncii este reglementată prin Legea nr. 108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii, republicată[143] precum şi prin H.G. nr. 1377 din 18 noiembrie 2009 privind aprobarea Regulamentului de organizare şi funcţionare a Inspecţiei Muncii, precum şi pentru stabilirea unor măsuri cu caracter organizatoric[144].**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Inspecţia Muncii reprezintă organismul specializat al statului, având atribuţia de a urmări şi controla respectarea dispoziţiilor legale generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, al securităţii şi sănătăţii în muncă.

Se află în subordinea Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 238

Inspecţia Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, organizate în fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti.

1.
Dispoziţiile acestui articol sunt preluate în mod identic din dispoziţiile art. 2 din Legea nr. 108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii, republicată.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Deci, în structura Inspecţiei Muncii intră inspectoratele teritoriale de muncă, având competenţa exercitării controlului respectării legislaţiei în domeniu, în fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 239

Înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii sunt reglementate prin lege specială.

Curtea Constituţională
1.
Textul de lege criticat nu dă o definiţie exactă a noţiunii de «sumă nedatorată» şi nici nu detaliază condiţiile în care se naşte obligaţia de restituire. El vine să acopere însă, prin excluderea tuturor celorlalte situaţii prevăzute de lege care antrenează răspunderea patrimonială a salariatului, cazurile când, fără a fi reţinută vinovăţia 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 obligaţia de restituire se naşte în legătură cu desfăşurarea raporturilor de muncă. De asemenea, dispoziţiile 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 şi angajator nu există un acord cu privire la restituirea sumelor nedatorate, obligaţia de restituire nu va putea fi stabilită decât pe cale judecătorească, la instanţa competentă să soluţioneze conflictul de drepturi respectiv, potrivit dispoziţiilor art. 281 şi următoarele [devenit art. 266 şi 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*)**... citeste mai departe (1-2)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Legea specială o constituie Legea nr. 108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea inspecţiei muncii.
Prin Hotărârea Guvernului nr. 1337/2009 a fost aprobat Regulamentul de organizare şi funcţionare a Inspecţiei Muncii.[302]
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 252/2003 privind registrul unic de control[145] „organele de control au obligaţia de a consemna în registru, înaintea începerii controlului, următoarele elemente: numele şi prenumele persoanelor împuternicite de a efectua controlul, unitatea de care aparţin, numărul legitimaţiei de control, numărul şi data delegaţiei/ordinului de deplasare, obiectivele controlului, perioada controlului, perioada controlată, precum şi temeiul legal în baza căruia se efectuează controlul”.
De la această dispoziţie se derogă în mod expres prin dispoziţiile 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 252/2003 privind registrul unic de control.**... citeste mai departe (1-1)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 240 a fost introdus prin Legea nr. 40/2011, în scopul eficientizării controlului inspecţiei muncii, evidenţierii rezultatelor acestui control, efectuat pentru depistarea muncii fără forme legale.

Art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 prevede: „Organele de control au obligaţia de a consemna în registru, înaintea începerii controlului, următoarele elemente: numele şi prenumele persoanelor împuternicite de a efectua controlul, unitatea de care aparţin, numărul legitimaţiei de control, numărul şi data delegaţiei/ordinului de deplasare, obiectivele controlului, perioada controlului, perioada controlată, precum şi 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.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

TITLUL XI: Răspunderea juridică

CAPITOLUL I: Regulamentul intern

Art. 241

Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, 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 stabileşte regulile de desfăşurare a activităţii din unitatea respectivă. Întocmirea regulamentului este atributul exclusiv al angajatorului, sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor sunt doar consultaţi. Rezultă că această consultare este facultativă şi prin urmare, şi în lipsa ei, regulamentul este valabil iar salariaţii sunt obligaţi să-l respecte. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 10107/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Regulamentul intern este actul prin care angajatorul stabileşte regulile de desfăşurare a activităţii din unitatea respectivă. Întocmirea regulamentului este atributul exclusiv al angajatorului, sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor sunt doar consultaţi. Rezultă că această consultare este facultativă şi prin urmare, şi în lipsa ei, regulamentul este valabil iar salariaţii sunt obligaţi să-l respecte. *(C. Ap. Craiova, s. a II-a civ. şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 10107/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Regulamentul intern este actul prin care angajatorul stabileşte regulile de desfăşurare a activităţii în unitatea respectivă.
Prin intermediul său se manifestă puterea de directivare de care acesta dispune în temeiul dispoziţiilor legale.
Întocmirea regulamentului este atributul exclusiv al angajatorului.
Sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor sunt doar consultaţi. Dar, în lipsa acestei consultări există posibilitatea ca orice salariat, ori sindicatul în numele membrilor lui, să uzeze de dispoziţiile art. 245 din Codul muncii şi să sesizeze angajatorul, apoi instanţa judecătorească competentă, invocând nelegalitatea acelui regulament.
Conform unei opinii, inexistenţa solicitării privind consultarea are drept consecinţă lipsirea regulamentului de forţă juridică.[303]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 242

Regulamentul intern cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii:
a)reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;
b)reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;
c)drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale salariaţilor;
d)procedura de soluţionare a cererilor sau a reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;
e)reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
f)abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;
g)reguli referitoare la procedura disciplinară;
h)modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice;
i)criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaţilor.

1.
Regulamentul intern nu poate să cuprindă alte sancţiuni disciplinare – nici în plus, nici prin substituire sau agravare – în raport cu cele prescrise de legislaţia muncii. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 749)
2.
Neîndoielnic, 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 sancţiuni disciplinare care ar urma să se aplice de către angajator, nu este legal posibilă (Ş. Beligrădeanu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinată prealabilă (II)*, Dreptul nr. 8/2005, p. 131)
3.
O enumerare a abaterilor şi, concomitent, şi a sancţiunilor disciplinare care s-ar aplica, în mod imperativ, fără cercetare disciplinară, este ilegală; în schimb, o enumerare a abaterilor disciplinare şi, orientativ, şi a sancţiunilor disciplinare posibil de aplicat – respectându-se, astfel, obligativitatea cercetării disciplinare – este legală. (I.T. Ştefănescu, *op. cit*., p. 750)**... citeste mai departe (1-12)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul reglementează conţinutul obligatoriu al regulamentului intern. El poate să conţină şi alte dispoziţii decât cele precizate în textul citat, condiţia este însă ca acestea să nu contravină legii. De pildă, nu pot fi prevăzute alte sancţiuni disciplinare decât cele stabilite în Codul muncii [art. 248 alin. (1)] sau în legea specială[304].
Esenţial şi strict necesar de înscris în regulamentul intern este determinarea (indicarea) unor *drepturi şi obligaţii specifice* (*ale salariaţilor şi angajatorului*), care fie că figurează în art. 39-40 din Codul muncii, dar, faţă de caracterul general al acestor texte, se impun o serie de concretizări, completări etc., generate de particularităţile unităţii, politica managerială a angajatorului etc., fie că nu sunt indicate art. 39-40 dar, pentru identitate de raţiune, este necesară includerea lor în regulamentul intern[305].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 243

(1) Regulamentul intern se aduce la cunoştinţa salariaţilor prin grija angajatorului şi îşi produce efectele faţă de salariaţi din momentul încunoştinţării acestora.
(2) Obligaţia de informare a salariaţilor cu privire la conţinutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.
(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conţinutul regulamentului intern se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conţinutul regulamentului intern.
(4) Regulamentul intern se afişează la sediul angajatorului.

1.
Deşi recurenta a depus la dosarul cauzei, în recurs, un extras din Regulamentul intern al societăţii, în copie, cuprinzând şi anumite dispoziţii referitoare la timpul de muncă, nu s-a făcut dovada înştiinţării salariatei cu privire la acest regulament şi, contrar susţinerilor recurentei, intimata contestatoare nu a recunoscut săvârşirea vreunei abateri disciplinare nerezultând din răspunsurile la cercetarea disciplinară, consemnate în procesul verbal întocmit, această recunoaştere, aşa cum a reţinut şi prima instanţă. *(C. Ap. Ploieşti, s. pentru cauze privind conflice de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 1523/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Obligaţia de informare şi stabilirea procedurii în care trebuie realizată informarea prin lege este o soluţie normală deoarece regulamentul intern se adresează în special salariaţilor. De aceea, un astfel de act nu poate fi opozabil salariaţilor şi nu începe să-şi producă efectele decât după ce salariaţii au fost încunoştinţaţi cu privire la conţinutul regulamentului. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 356-357)**... citeste mai departe (1-8)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

După adoptarea lui, regulamentul urmează să fie adus la cunoştinţa salariaţilor pentru că numai astfel poate fi cunoscut şi deci respectat; el îşi produce efecte de la data încunoştinţării menţionate.
Obligaţia de informare a salariaţilor de către angajator este imperativă. Modul de informare este stabilit prin contractul colectiv de muncă sau prin conţinutul regulamentului. Oricum, afişarea este un mod simplu şi operativ de aducere a lui la cunoştinţa salariaţilor.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 244

Orice modificare ce intervine în conţinutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243.

1.
Indiferent de faptul că au fost comunicate şi făcute public, sau nu, în format scris sau electronic reglementările invocate, contestatorul avea obligaţia să cunoască atât prevederile Ordinului M.S.P.1782/2006, cât şi Contractul cadru pe anul 2007, aceasta ţinând de esenţa desfăşurării activităţii medicale, şi a profesiei de medic, pe care o exercită. Pentru acelaşi raţionament, nu va fi primită nici apărarea potrivit căreia nu îi este opozabil regulamentul intern, decât în calitate de director, şi nu de medic, întrucât profesia contestatorului este aceea de medic, indiferent de funcţia pe care o deţine. *(C. Ap. Braşov, s. civ. şi pentru cauze cu minori şi de familie, de conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 868/2008, www.costelgilca.ro)*
2.
Evident că modificarea regulamentului intern poate fi opusă salariaţilor numai în măsura în care aceştia au fost încunoştinţaţi cu privire la acea modificare. Legea nu precizează nimic în legătură cu modalitatea de redactare şi aprobare a modificării. Aceasta ar însemna, la prima vedere, că numai angajatorul este îndreptăţit ca în mod liber să modifice regulamentul intern fără niciun fel de obstrucţionare, nefiind necesară nici chiar consultarea sindicatului. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 358)**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Obligaţia de informare de către angajator a salariaţilor este obligatorie şi în cazul modificării regulamentului intern, procedura fiind aceeaşi.
Este firească dispoziţia art. 244 de vreme ce şi noile prevederi ale regulamentului în discuţie trebuie cunoscute pentru a putea fi aplicate şi respectare. Ele au aceeaşi valoare ca şi prevederile iniţiale.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 245

(1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispoziţiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.
(2) Controlul legalităţii dispoziţiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenţa instanţelor judecătoreşti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

Curtea Constituţională
1.
Principiul legalităţii incriminării – *nullum crime sine lege, nulla poena sine lege şi nulla justitia sine lege – impune ca atât temeiul, cât şi condiţiile în care se aplică o pedeapsă penală să fie prevăzute de lege. Or, o astfel de cerinţă 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 existenţa atât a unei răspunderi civile, cât şi a unei răspunderi penale, precum şi existenţa unor împrejurări de fapt care ar putea demonstra imposibilitatea executării obligaţiilor stabilite prin hotărâri judecătoreşti nu se circumscriu principiului legalităţii incriminării, reprezentând, de altfel, aspecte ce ţin de aplicarea legii, de competenţa instanţei de judecată. *(Dec. nr. 775/2012, M. Of. nr. 842/2012)*
3.**... citeste mai departe (1-8)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Salariatul care consideră că prin regulamentul intern i se încalcă un drept se poate adresa angajatorului, făcând dovada acestei încălcări. Nemulţumit de răspunsul primit, el se poate adresa instanţelor judecătoreşti, în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare a sesizării formulate.
Angajatorul trebuie să răspundă la sesizare într-un termen de maxim 30 de zile, având „caracter de recomandare. Acest termen rezultă din practica socială", prin analogie cu termenul reglementat de dreptul administrativ, atunci când se pune problema răspunderii autorităţilor/instituţiilor publice, la „sesizările înaintate de cetăţeni".[306]
Dacă nu se răspunde, la expirarea termenului, cel nemulţumit se poate adresa instanţei de judecată. Dar, textul respectiv, referindu-se la posibilitatea salariatului de a-l sesiza pe angajator, iar nu la o obligaţie a sa, permite acestuia să se adreseze şi *direct* instanţei competente, art. 21 din Constituţie garantând accesul liber la justiţie[307].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 înfiinţaţi după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin. (1) începe să curgă de la data dobândirii personalităţii juridice.

Curtea Constituţională

1.

Principiul legalităţii incriminării – *nullum crime sine lege, nulla poena sine lege şi nulla justitia sine lege – impune ca atât temeiul, cât şi condiţiile în care se aplică o pedeapsă penală să fie prevăzute de lege. Or, o astfel de cerinţă 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 existenţa atât a unei răspunderi civile, cât şi a unei răspunderi penale, precum şi existenţa unor împrejurări de fapt care ar putea demonstra imposibilitatea executării obligaţiilor stabilite prin hotărâri judecătoreşti nu se circumscriu principiului legalităţii incriminării, reprezentând, de altfel, aspecte ce ţin de aplicarea legii, de competenţa instanţei de judecată. *(Dec. nr. 775/2012, M. Of. nr. 842/2012)*

3.**... citeste mai departe (1-7)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul reglementează termenul de la care angajatorul este obligat să întocmească regulamentul intern.

În momentul de faţă, interes prezintă alin. (2), termenul de 60 de zile urmând să fie respectat de angajatorii - persoane juridice, termen ce curge de la dobândirea acestei personalităţi. Dar, în acest termen, regulamentul trebuie revizuit pentru a fi pus de acord cu modificările aduse Codului muncii (în special prin Legea nr. 40/2011), precum şi cu prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011.

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL II: Răspunderea disciplinară

Art. 247

(1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

CEDO

Concediere. Libertatea de exprimare

1.

Cauza viza concedierea unei infirmiere în geriatrie după ce ea a început o acţiune penală împotriva angajatorului său invocând existenţa unor carenţe în îngrijirea administrată.

Încălcarea art. 10 (libertatea de exprimare) *(Curtea EDO, cauza Heinisch c. Germania, www.echr.coe.int)*

2.

Reclamanţii susţineau că concedierea lor ca urmare a unei publicaţii ofensatoare şi umilitoare din partea lor – cu o caricatură pe copertă reprezentând colaboratori ai societăţii care acordă o favoare sexuală directorului de Resurse Umane – a adus atingere libertăţii lor de exprimare (art. 10) şi că motivul real al concedieri lor este angajarea lor sindicală, în contradicţie cu dreptul lor la libertatea de reuniune şi de asociere (art. 11). În hotărârea sa din 8 decembrie 2009 (Aguilera Jiménez et autres c. Espagne), Curtea conchidea că autorităţile nu şi-au depăşit marja de apreciere sancţionându-i pe reclamanţi şi că nu a fost încălcat art. 10.**... citeste mai departe (1-56)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Ca o consecinţă a raportului de subordonare între părţile contractului individual de muncă, precum şi a obligaţiei salariaţilor de a respecta disciplina muncii (art. 39 alin. (2) lit. b din Codul muncii), este reglementată prerogativa angajatorului de a aplica sancţiuni celor ce săvârşesc abateri disciplinare.

Din definiţia acestei abateri [date de alin. (2)] rezultă trăsăturile acesteia:
– este o faptă în legătură cu munca;
– acesta constă într-o acţiune sau inacţiune;
– presupune vinovăţia salariatului;
– prin acea faptă se încălcă normele legale, ale regulamentului intern, contractului colectiv de muncă, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 248

(1) Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:
a)avertismentul scris;
b)retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;
c)reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
d)reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei 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 stabileşte un alt regim sancţionator, va fi aplicat acesta.
(3) Sancţiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancţiune disciplinară în acest termen. Radierea sancţiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Curtea Constituţională
1.
Exceptarea de la procedura cercetării prealabile nu intervine în considerarea calităţii făptuitorului, care întotdeauna este salariat al angajatorului, ci exclusiv în raport de gravitatea abaterii şi a sancţiunii aplicabile, astfel încât reglementarea nu aduce atingere principiului egalităţii de tratament juridic între cetăţeni. *(Dec. nr. 63/2004, M. Of. nr. 211/2004)*
2.
Dispoziţiile legale supuse controlului de constituţionalitate reglementează condiţiile şi procedura în care angajatorul poate dispune unilateral sancţionarea eventualelor abateri disciplinare săvârşite de salariaţi. Aceste dispoziţii au menirea şi sunt necesare atât pentru asigurarea stabilităţii raporturilor de muncă, cu respectarea deopotrivă a drepturilor şi a intereselor legitime ale părţilor raportului juridic de muncă, cât şi pentru protecţia salariaţilor faţă de eventualele măsuri abuzive ori nejustificate ce ar putea fi dispuse de angajator. *(Dec. nr. 1.247/2010, M. Of. nr. 847/2010)***... citeste mai departe (1-65)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Sancţiunile disciplinare constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conştiincioasă a îndatoririlor de serviciu şi respectarea normelor de comportare, precum şi prevenirea producerii unor acte de indisciplină. Ele sunt măsuri specifice dreptului muncii, în legătură cu executarea contractului individual de muncă, reflectându-se, prin consecinţele lor, numai asupra raportului juridic de muncă, fără a afecta celelalte drepturi personale şi patrimoniale ale salariaţilor.
Este de precizat că angajatorul nu poate aplica o altă sancţiune disciplinară în afara celor stabilite expres de textul citat, şi nici nu poate înscrie în regulamentul intern alte asemenea sancţiuni. Este nelegal, de exemplu, să se aplice retrogradarea din funcţie pe o perioadă mai mare de 60 de zile sau pe una nelimitată ori salariul să se reducă pe o durată mai mare de 3 luni sau într-un procent mai ridicat de 10%.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 249

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.
(2) Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

Curtea Constituţională
1.

Dispoziţiile legale supuse controlului de constituţionalitate reglementează condiţiile şi procedura în care angajatorul poate dispune unilateral sancţionarea eventualelor abateri disciplinare săvârşite de salariaţi. Aceste dispoziţii au menirea şi sunt necesare atât pentru asigurarea stabilităţii raporturilor de muncă, cu respectarea deopotrivă a drepturilor şi a intereselor legitime ale părţilor raportului juridic de muncă, cât şi pentru protecţia salariaţilor faţă 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 îngrădească dreptul oricărei părţi la un proces echitabil, în situaţia în care se iveşte un litigiu supus soluţionării instanţei judecătoreşti. 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 poziţia mai puternică a acestuia faţă de cea a salariatului, de situaţia obiectivă rezultată din deţinerea de angajator a documentelor şi a datelor necesare elucidării cauzei. *(Dec. nr. 1.247/2010, M. Of. nr. 847/2010)***... citeste mai departe (1-14)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Interdicţia sancţiunii constând din amenda disciplinară presupune nu numai imposibilitatea stabilirii unei asemenea sancţiuni prin lege specială, contractul colectiv sau regulamentul intern, ci şi imposibilitatea aplicării unei atare sancţiuni de către angajator.
Dispoziţia alin. (2) este consecinţa unui vechi şi cunoscut principiu de drept: *non bis idem*.
În ipoteza în care angajatorul nu face o corectă individualizare a sancţiunii disciplinare, instanţa de judecată, investită să soluţioneze contestaţia salariatului, este competentă să înlocuiască sancţiunea aplicată cu una mai uşoară.[313]
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 250

Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:
a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;
b) gradul de vinovăţie a salariatului;
c) consecinţele abaterii disciplinare;
d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Recurs în interesul legii – admis
1.
ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curţii de Apel Bucureşti şi de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie şi, în consecinţă:
În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 252 alin. 5 raportat la art. 250 din Codul muncii stabileşte că: Instanţa competentă să soluţioneze contestaţia salariatului împotriva sancţiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greşit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancţiune disciplinară. *(Î.C.C.J. – Biroul de Informare şi Relaţii Publice, Comunicat din 10 iunie 2013, sursa: www.scj.ro)*
Curtea Constituţională
2.
Dispoziţiile art. 266-268 din Codul muncii [devenit art. 250-252 după republicare] au menirea şi sunt necesare atât pentru asigurarea stabilităţii raporturilor de muncă, cu respectarea deopotrivă a drepturilor şi a intereselor legitime ale părţilor raportului juridic de muncă, cât şi pentru protecţia salariaţilor faţă de eventualele măsuri 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)***... citeste mai departe (1-53)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul enumeră criteriile legale de individualizare a sancţiunii disciplinare.
Ţinându-se seama că aceste sancţiuni sunt prevăzute de lege în mod gradat, de la cea mai blândă la cea mai severă, urmează ca la alegerea uneia dintre ele, pentru a corespunde abaterii săvârşite, trebuie să se recurgă la criteriile enumerate.
Având în vedere efectele „radierii sancţiunilor disciplinare" prevăzută la art. 248 alin. (3), adică înlăturarea consecinţelor sale negative, inclusiv a stării de „recidivă", rezultă că dacă a intervenit o astfel de „radiere", eventualele sancţiuni suferite anterior de către acel salariat nu vor fi avute în vedere la aplicarea unei noi sancţiuni, evident pentru o altă (nouă) abatere disciplinară.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 251

(1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.
(2)În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.
(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.
(4)În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi 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**)*

Curtea Constituţională
1.
Art. 267 din Codul muncii [devenit art. 251 după republicare] impune, sub sancţiunea nulităţii absolute, efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, fără de care nu poate fi dispusă măsura sancţionării salariatului, şi 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 săvârşită, a gravităţii sale şi a vinovăţiei, în raport cu care se poate aprecia şi asupra sancţiunii aplicabile, dar, în acelaşi timp, şi 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 desfăşoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile şi îndatoririle, precum şi interesele legitime ale ambelor părţi. În acest cadru, cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancţiunii contribuie în mare măsură la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau netemeinice, dispuse de angajator, profitând de situaţia sa dominantă. *(Dec. nr. 95/2008, M. Of. nr. 153/2008)***... citeste mai departe (1-61)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul dă satisfacţie cunoscutului principiu al dreptului la apărare. Nerespectarea lui de către angajator se sancţionează cu nulitatea absolută a măsurii dispuse.
Prima etapă în realizarea cercetării constă în convocarea salariatului; aceasta trebuie făcută în scris de persoana împuternicită (persoanele împuternicite) de angajator, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.
Convocarea trebuie făcută cu câteva zile înainte de data „întrevederii", într-un termen rezonabil, ce ar trebui prevăzut în regulamentul intern. Se dă astfel posibilitatea celui învinuit să-şi pregătească apărarea.
În practică, de regulă, comisiile de cercetare a abaterilor disciplinare sunt alcătuite din persoane încadrate în compartimentele de resurse umane, serviciile (direcţiile, birourile) juridice, precum şi din şefii ierarhici ai celor cercetaţi etc.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 252

(1) Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii 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 sancţiunea nulităţii 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 condiţiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
d)temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;
e)termenul în care sancţiunea poate fi contestată;
f)instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.
(3) Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi 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 reşedinţa comunicată de acesta.
(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti 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 acţiune penală împotriva angajatorului său invocând existenţa unor carenţe în îngrijirea administrată.
Încălcarea art. 10 (libertatea de exprimare) *(Curtea EDO, cauza Heinisch c. Germania, www.echr.coe.int)*
2.
Reclamanţii susţineau că concedierea lor ca urmare a unei publicaţii ofensatoare şi umilitoare din partea lor – cu o caricatură pe copertă reprezentând colaboratori ai societăţii care acordă o favoare sexuală directorului de Resurse Umane – a adus atingere libertăţii lor de exprimare (art. 10) şi că motivul real al concedieri lor este angajarea lor sindicală, în contradicţie cu dreptul lor la libertatea de reuniune şi de asociere (art. 11).
În hotărârea sa din 8 decembrie 2009 (Aguilera Jiménez et autres c. Espagne), Curtea conchidea că autorităţile nu şi-au depăşit marja de apreciere sancţionându-i pe reclamanţi şi că nu a fost încălcat art. 10.**... citeste mai departe (1-05)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 252 priveşte decizia de sancţionare. Sunt reglementate:
- termenele de aplicare a sancţiunii [alin. (1)];
- conţinutul deciziei de sancţionare [alin. (2)];
- comunicarea aceste decizii şi efectele comunicării [alin. (3) şi (4)];
- posibilitatea contestării deciziei şi termenul introducerii contestaţiei [alin. (5)].

Sunt prezentate două categorii de termene în interiorul cărora angajatorul va putea să sancţioneze salariaţii vinovaţi de încălcarea disciplinei muncii:
- unul de 30 de zile calendaristice;
- altul de 6 luni.

Primul termen curge, a statuat Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, în urma recursului în interesul legii (Decizia nr. 16/2012)[315], de la data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare la registratura unităţii.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL III: Răspunderea patrimonială

Art. 253

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor 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 instanţelor judecătoreşti competente.
(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 254 şi 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 salariaţilor numai în cazul în care legea, contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă cuprinde clauze exprese în acest sens". *(Î.C.C.J.– Secţiile Unite, dec. nr. XL (40)/2007, M. Of. nr. 763/2007)*
Curtea Constituţională
2.
În ceea ce priveşte art. 269 alin. (1) din Codul muncii [devenit art. 253 după republicare], Curtea observă că acesta este criticat de autorul excepţiei pentru faptul că prevede obligaţia angajatorului de a plăti despăgubiri numai pentru pagubele materiale cauzate din culpa sa salariatului, nu şi pentru eventualele prejudicii morale. Prin aceasta se urmăreşte completarea textului legal cu prevederea dreptului la despăgubire şi pentru prejudicii morale, ceea ce, potrivit dispoziţiilor art. 2 alin. (3) din Legea nr. 47/1992, republicată, nu intră în competenţa Curţii Constituţionale, motiv pentru care excepţia de neconstituţionalitate a art. 269 alin. (1) din Codul muncii [devenit art. 253 după republicare] este inadmisibilă.**... citeste mai departe (1-31)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul reglementează răspunderea angajatorului în situaţia în care din culpa sa produce o pagubă salariatului.
El răspunde nu numai pentru prejudicii materiale, ci şi morale, atunci când prin măsura dispusă a afectat onoarea, demnitatea, sensibilitatea, sentimentele personalitatea salariatului etc.
Aşadar, răspunderea în discuţie este una cumulativă (completă), atât pentru daunele materiale, cât şi pentru cele morale, ori, după caz, poate privi doar unele dintre ele.
Se pot crea astfel de pagube, de pildă, în situaţia:
– sancţionării disciplinare;
- retrogradării ori suspendării din funcţie,
- schimbării din funcţie sau mutării în alt loc de muncă;
- diminuării salariului;
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 254

*(la data 18-iun-2014 Art. 254 din titlul XI, capitolul III a se vedea recurs in interesul legii **Decizia 3/2014**)*

(1) Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.
(2) Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.
(3)În situaţia în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părţilor, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.
(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părţilor, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Jurisprudenţă
Alin. (1)
1.
Nu poate fi primită nici susţinerea conform căreia reclamantul ar fi cel care trebuie să suporte contravaloarea amenzii aplicate societăţii pârâte de către autorităţile maghiare pentru lipsa unor documente

de transport, sub acest aspect observându-se că pârâta, contrar prevederilor art. 287 din Codul muncii [devenit art. 272 după republicare], nu a fost în măsură să facă dovada predării efective către reclamant a documentului pentru a cărui lipsă a fost sancţionată. Din contră, martorii audiaţi în cauză au confirmat faptul că la plecarea în cursă li se preda conducătorilor auto un dosar şi li se spunea că au acolo toate documentele de transport necesare, uneori chiar cerându-li-se să plece în cursă externă cu certificatul de zgomot expirat, iar dacă refuzau riscau să fie sancţionaţi ori chiar concediaţi, unul dintre martori precizând că i s-a înmânat acelaşi certificat doar după incidentul în care a fost implicat reclamantul. *(C. Ap. Tg. Mureş, s. civ., de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie, dec. nr. 925/2012)***... citeste mai departe (1-74)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Respectând principiul simetriei, art. 254 reglementează răspunderea patrimonială a salariaţilor, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, atunci când produc pagube angajatorului lor.
Sunt cerute mai multe condiţii pentru existenţa acestei răspunderi:
– să fie vorba de o pagubă materială (nu una morală);
– paguba să se datoreze vinovăţiei salariatului;
– această pagubă să aibă legătură cu munca celui vinovat.
Pentru a se putea vorbi de existenţa 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 şi real nu şi pentru paguba eventuală a cărei existenţă este condiţionată de un fapt viitor şi nesigur”.[320]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 255

(1)Când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte 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 stabileşte proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcţie de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Curtea Constituţională
1.
Textele de lege criticate reprezintă norme care stabilesc o procedură specială, derogatorie, referitoare la termenele de judecată şi modalitatea administrării probelor în cazul judecării cererilor privind conflictele de muncă. Reglementarea acestora constituie o opţiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple şi urgente, adaptată raporturilor de muncă şi exercitării dreptului la muncă. În plus, regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziţii se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât şi angajaţilor, 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)*
Jurisprudenţă
2.
Cum nu au fost respectate procedurile de predare primire a turei şi nu se poate stabili cu certitudine momentul dispariţiei cartelelor telefonice şi vinovăţia, toţi salariaţii care se fac vinovaţi de nerespectarea procedurilor sunt ţinuţi la repararea prejudiciului în mod egal, neputându-se stabili o vinovăţie diferenţiată în sarcina acestora. *(C. Ap. Timişoara, s. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 2810/2008, www.costelgilca.ro)***... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul reglementează răspunderea conjunctă întâlnită, în special, în cazul gestiunilor colective. Aceasta este tot o răspundere personală, dar ea reprezintă o multitudine de răspunderi individuale ale unor persoane cu vinovăţii 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 şi de *gradul vinovăţiei.*
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 şi timpul lucrat de la ultimul inventar.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 256

(1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit valorii acestora de la data plăţii.

Curtea Constituţională
1.
Într-adevăr, textul de lege criticat nu dă o definiţie exactă a noţiunii de „sumă nedatorată" şi nici nu detaliază condiţiile în care se naşte obligaţia de restituire. El vine să acopere însă, prin excluderea tuturor celorlalte situaţii prevăzute de lege care antrenează răspunderea patrimonială a salariatului, cazurile când, fără a fi reţinută vinovăţia 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 obligaţia de restituire se naşte în legătură cu desfăşurarea raporturilor de muncă. De asemenea, dispoziţiile 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 şi angajator nu există un acord cu privire la restituirea sumelor nedatorate, obligaţia de restituire nu va putea fi stabilită decât pe cale judecătorească, la instanţa competentă să soluţioneze conflictul de drepturi respectiv, potrivit dispoziţiilor art. 281 şi următoarele din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii [devenit art. 266 după republicare]. *(Dec. nr. 274/2011, M. Of. nr. 355/2011)***... citeste mai departe (1-20)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 256 reglementează *obligaţia de restituire* a salariaţilor faţă de angajatorii lor.
Deşi ea apare ca o instituţie distinctă de răspunderea patrimonială, totuşi procedura pentru reîntregirea patrimoniului angajatorului este aceeaşi. Răspunderea patrimonială propriu-zisă se întemeiază pe o faptă săvârşită cu vinovăţie, pe când obligaţia de restituire are la bază plata lucrului nedatorat, *îmbogăţirea fără justă cauză*[323].
Prin urmare, obligaţia de restituire priveşte, după caz:
- sumele de bani primite nedatorat (de exemplu, salariul a fost calculat greşit ori s-a acordat o indemnizaţie de concediu superioară celei legale);
- bunuri care nu i se cuveneau (de pildă, echipamente de lucru sau de protecţie);
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 257

(1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.
(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăşi împreună cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză jumătate din salariul respectiv.

Curtea Constituţională
1.
Textele de lege criticate reprezintă norme care stabilesc o procedură specială, derogatorie, referitoare la termenele de judecată şi modalitatea administrării probelor în cazul judecării cererilor privind conflictele de muncă. Reglementarea acestora constituie o opţiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple şi urgente, adaptată raporturilor de muncă şi exercitării dreptului la muncă. În plus, regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziţii se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât şi angajaţilor, 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)*
2.
Dacă în dreptul comun (civil), regula o constituie repararea prejudiciului în natură şi numai în subsidiar, dacă nu mai este posibilă repararea în natură, prin echivalent bănesc, în dreptul muncii, conform art. 257 alin. 1 din Codul muncii, repararea prejudiciului produs de salariat se realizează, de regulă, prin echivalent bănesc, respectiv prin reţineri din salariu. (I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 773)**... citeste mai departe (1-7)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 existenţei salariatului şi a familiei sale, reţinerile sunt limitate: de regulă la 1/3, iar ca excepţie la 1.

Art. 257 trebuie coroborat cu art. 169 alin. (2) din Codul muncii potrivit căruia „reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă".

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 258

(1)În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcţionar public, reţinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituţie 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 funcţionar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condiţiile Codului de procedură civilă.

Curtea Constituţională

8.

Răspunderea civilă contractuală a salariaţilor există numai pentru pagubele produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor, iar obligaţia de restituire priveşte foloasele materiale primite necuvenit în cadrul executării contractului individual de muncă. Astfel, dacă răspunderea patrimonială se stabileşte numai pentru daunele produse în legătură cu munca salariaţilor, în cadrul derulării raporturilor juridice de muncă, opţiunea legiuitorului a fost ca şi recuperarea acestor daune să se facă în acelaşi cadru, respectiv prin reţineri din drepturile salariale în rate lunare. *(Dec. nr. 650/2005, M. Of. nr. 1175/2005)*

9.

Dispoziţiile 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 şi căruia i se transmite titlul executoriu în vederea continuării reţinerilor, iar prevederile art. 275 [devenit art. 259 după republicare]având ca ipoteză imposibilitatea acoperirii integrale a daunei prin reţineri lunare timp de 3 ani, caz în care angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă. Dispoziţiile legale criticate nu îngrădesc accesul liber la justiţie, prevăzut de art. 21 din Constituţie, întrucât angajatorul se poate adresa instanţelor judecătoreşti pentru stabilirea existenţei pagubei şi a răspunderii salariatului, pentru obligarea acestuia la plată şi pentru executarea silită pe calea popririi drepturilor salariale. Aceste dispoziţii constituie norme speciale ale procedurii de executare, excluzând posibilitatea urmăririi pe calea executării silite şi a altor elemente de patrimoniu aparţinând salariatului debitor, timp de 3 ani. *(Dec. nr. 650/2005, M. Of. nr. 1175/2005)***... citeste mai departe (8-14)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Reţinerile din salariu reprezintă modalitatea de acoperire a pagubei chiar şi atunci când cel vinovat încetează raporturile de muncă cu angajatorul păgubit, dar îşi păstrează calitatea de salariat sau devine funcţionar public.

Noul angajator este obligat, în baza titlului executoriu ce i-a fost comunicat, să efectueze reţinerile din salariu şi 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. 371^2-571).

Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 259

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri 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 reţineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă.

Curtea Constituţională

1.

Răspunderea civilă contractuală a salariaţilor există numai pentru pagubele produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor, iar obligaţia de restituire priveşte foloasele materiale primite necuvenit în cadrul executării contractului individual de muncă. Astfel, dacă răspunderea patrimonială se stabileşte numai pentru daunele produse în legătură cu munca salariaţilor, în cadrul derulării raporturilor juridice de muncă,

opţiunea legiuitorului a fost ca şi recuperarea acestor daune să se facă în acelaşi cadru, respectiv prin reţineri din drepturile salariale în rate lunare. *(Dec. nr. 650/2005, M. Of. nr. 1175/2005)*
2.
Dispoziţiile legale criticate nu îngrădesc accesul liber la justiţie, prevăzut de art. 21 din Constituţie, întrucât angajatorul se poate adresa instanţelor judecătoreşti pentru stabilirea existenţei pagubei şi a răspunderii salariatului, pentru obligarea acestuia la plată şi pentru executarea silită pe calea popririi drepturilor salariale. Aceste dispoziţii constituie norme speciale ale procedurii de executare, excluzând posibilitatea urmăririi pe calea executării silite şi a altor elemente de patrimoniu aparţinând salariatului debitor, timp de 3 ani. *(Dec. nr. 650/2005, M. Of. nr. 1175/2005)***... citeste mai departe (1-11)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 259 reglementează o altă excepţie de la regula acoperirii prejudiciului prin reţineri lunare din salariu. Este cazul pagubelor care nu pot fi acoperite astfel, în termen de 3 ani de la efectuarea primei rate de reţineri.
Într-o asemenea ipoteză, se va recurge şi la urmărirea silită a bunurilor, în condiţiile Codului de procedură civilă, prin intermediul executorului judecătoresc.
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL IV: Răspunderea contravenţională

Art. 260

(1) Constituie contravenţie şi se sancţionează astfel următoarele fapte:
a) nerespectarea dispoziţiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe ţară, 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 ameninţări ori prin violenţe, a unui salariat sau a unui grup de salariaţi 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 dispoziţiilor 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;
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 şi 142, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;
h) încălcarea obligaţiei prevăzute la art. 140, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;
i) nerespectarea dispoziţiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
k) neacordarea indemnizaţiei prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul îşi întrerupe temporar activitatea cu menţinerea 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 obligaţiei prevăzute la art. 27 şi 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 obligaţiei prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 100.000 lei;
p)încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.
(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către inspectorii de muncă.
(3) Contravenţiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispoziţiile legislaţiei în vigoare.

Curtea Constituţională
1.
Întrucât contractul individual de muncă reprezintă cea mai concludentă dovadă a ceea ce au convenit părţile, documentul pe baza căruia se poate verifica în ce măsură şi-a îndeplinit obligaţiile oricare dintre părţi, ce drepturi poate revendica şi ce răspunderi are, chiar şi în cadrul soluţionării unor eventuale litigii, încheierea lui, chiar înainte de începerea raportului de muncă şi în formă scrisă, este în interesul ambelor părţi. *(Dec. nr. 1.109/2009, M. Of. nr. 678/2009; Dec. nr. 448/2005, M. Of. nr. 872/2005; Dec. nr. 265/2007; Dec. nr. 1.533/2009, M. Of. nr. 59/2010)*
2.
Răspunderea pentru încheierea contractului individual de muncă revine, în mod firesc, angajatorului. Existenţa contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar şi 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 şi cunoaşterea şi exercitarea obligaţiilor legale ce le revin celor care folosesc forţă de muncă salariată. *(Dec. nr. 1.533/2009, M. Of. nr. 59/2010)***... citeste mai departe (1-18)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul [în alin. (1)] prevede faptele ce constituie contravenţii şi limitele sancţiunii constând din amendă. El necesită unele explicaţii.
Privind garantarea în plată a salariului minim brut pe ţară, trebuie precizat că art. 164 din Codul muncii dispune că angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe ţară [alin. (2)]; el este, totodată, obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară [alin. (3)][324].
Potrivit art. 34 alin. (5), la solicitarea salariatului, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie şi 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.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL V: Răspunderea penală

*(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**)*
*(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**)*
*(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. 264

(1) Constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabileşte pentru salariaţii încadraţi în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut de lege.
(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancţionează şi infracţiunea constând în refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale, în scopul împiedicării verificărilor privitoare la aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii 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 sancţionează şi infracţiunea constând în împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condiţiile

prevăzute de lege, în sedii, incinte, spaţii, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le foloseşte în realizarea activităţii lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă.

(4) Constituie infracţiune şi se sancţionează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetăţenia 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**)*

1.
Legiuitorul reglementează alte fapte ale angajatorului care constituie infracţiuni şi anume:
2.
a) stabilirea în mod repetat a salariului sub nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată
Infracţiunea constă în caracterul repetat al stabilirii salariului, prin contractului individual de muncă sub nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată.
Prin „repetat" să înţelege inclusiv stabilirea pentru a doua oară a salariului sub salariul minim.
Pentru a fi infracţiune trebuie îndeplinite următoarele condiţii:
– existenţa unui contract individual de muncă;
– stabilirea salariului, în cadrul contractului individual de muncă, sub nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată;
– stabilirea de cel puţin două ori a salariului sub nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată.
Nu are relevanţă dacă este stabilit cu intenţie sau din eroare, nu are relevanţă dacă este stabilit pentru acelaşi salariat sau pentru salariaţi diferiţi.**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 264, introdus prin Legea nr. 40/2011, reglementează trei categorii de infracţiuni:
a) Prima constă în stabilirea, în mod repetat, de salarii sub nivelul salariului minim brut pe ţară. Aşadar, condiţia ca o astfel de faptă să fie calificată drept infracţiune constă în repetabilitatea ei şi să privească mai mulţi salariaţi. În lipsa repetabilităţii, fapta constituie contravenţie, prevăzută la art. 260 alin. (1) lit. a).
b) A doua constă în refuzul unui reprezentant al angajatorului (ca regulă) de a permite accesul inspectorilor de muncă în oricare din spaţiile unităţii sau de a pune la dispoziţia acestora documentele solicitate.
Prin urmare, această infracţiune poate cunoaşte două modalităţi:
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 265

(1)Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 264 alin. (4) se sancţionează primirea la muncă a unei persoane aflate în situaţie de şedere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

(3) Dacă munca prestată de persoanele prevăzute la alin. (2) sau la art. 264 alin. (4) este de natură să le pună în pericol viaţa, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4)În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4), instanţa de judecată poate dispune şi aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele pedepse complementare:

a)pierderea totală sau parţială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestaţii, ajutoare ori subvenţii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b)interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziţii publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c)recuperarea integrală sau parţială a prestaţiilor, ajutoarelor ori subvenţiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracţiunii;
d)închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a comis infracţiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licenţe de desfăşurare a activităţii profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.
(5)În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:
a)orice remuneraţie restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remuneraţiei se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepţia cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
b)cuantumul tuturor impozitelor, taxelor şi contribuţiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalităţile de întârziere şi amenzile administrative corespunzătoare;
c)cheltuielile determinate de transferul plăţilor restante în ţara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condiţiile legii.
(6)În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât şi orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoştinţă de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflaţi în situaţie de şedere ilegală, pot fi obligaţi de către instanţă, 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) şi 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 discuţie nerespectarea condiţiilor 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 condiţii deosebite sau la munca de noapte sau la un program de lucru mai mare de 6 ore ar putea reprezenta infracţiune. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 408)
3.
Conform acestui articol constituie infracţiune şi încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor precum şi primirea la muncă a unei persoane aflate în situaţie de şedere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.**... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 265 a suferit modificări esenţiale, constând în introducerea alin. (2)-(6), prin Legea nr. 40/2011.
Sunt incriminate 2 infracţiuni. Prima se referă la ocrotirea tinerilor. Este o infracţiune de pericol, ce poate fi săvârşită numai de angajator.
Prima [alin. (1)] reprezintă o consecinţă a măsurilor prevăzute de lege pentru ocrotirea minorilor, care nu pot fi încadraţi în muncă decât după dobândirea capacităţii juridice (restrânse sau depline, după caz), precum şi pentru protecţia tinerilor salariaţi, în vârstă de până la 18 ani[333].
Din punct de vedere subiectiv, infracţiunea poate fi săvârşită numai cu intenţie (directă sau indirectă), deoarece atât „încadrarea" în muncă a minorilor cu nerespectarea condiţiilor legale referitoare la regimul de muncă al acestora, cât şi „folosirea" lor pentru prestarea activităţii cu încălcarea aceloraşi prevederi legale sunt acţiuni ce presupun numai intenţia.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

TITLUL XII: Jurisdicţia muncii

CAPITOLUL I: Dispoziţii 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**)*

Jurisdicţia muncii are ca obiect soluţionarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum şi a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

1.
Din acest text de lege rezultă că jurisdicţia muncii[157] are ca obiect soluţionarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum şi a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.
2.
În doctrină se reţine că *activitatea de jurisdicţie*[158] constă în soluţionarea de către anumite organe, potrivit procedurii prevăzute de lege, a litigiilor care apar între subiectele raporturilor juridice (în legătură cu drepturile şi obligaţiile ce formează conţinutul raporturilor respective)[159].
3.
Aşadar, premisele organizării jurisdicţiei muncii, ca jurisdicţie specială, se află în particularităţile raportului juridic de muncă şi în considerarea acestor particularităţi, ea îndeplinind o funcţie de protecţie, ca şi normele de drept al muncii.[160]**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul precizează obiectul jurisdicţiei muncii, adică al activităţii de judecată realizată de instanţele judecătoreşti în soluţionarea conflictelor de muncă.
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 organizaţiile sindicale şi cele patronale.
Intră în categoria conflictelor individuale de muncă, de pildă şi cele determinate de existenţa unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii,[335] precum şi cauzele reprezentând contestarea actelor „care au stat la baza redistribuirii într-o altă funcţie, ca urmare a desfiinţării postului deţinut, în baza contractului individual de muncă, chiar daca s-a cerut şi anularea hotărârii adunării generale a acţionarilor" (la care s-a renunţat pe parcurs) acesta fiind „subsumată cererii principale".[336]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 267

Pot fi părţi în conflictele de muncă:
a) salariaţii, precum şi orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligaţii în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
b) angajatorii - persoane fizice şi/sau persoane juridice -, agenţii de muncă temporară, utilizatorii, precum şi orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfăşurată în condiţiile prezentului cod;
c) sindicatele şi patronatele;
d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocaţie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Recurs în interesul legii – admis
1.
În litigiile dintre personalul medical şi unităţile sanitare având ca obiect plata unor sume de bani reprezentând drepturi salariale, casele de asigurări sociale de sănătate nu au calitate procesuală pasivă.
(Î.C.C.J. – Secţiile Unite, dec. nr. 41/2008, M. Of. nr. 313/2009)
Curtea Constituţională

2.
Art. 286, art. 287 şi 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 şi modalitatea administrării probelor în cazul judecării cererilor referitoare la conflictele de muncă. Modalitatea în care au fost reglementate aceste dispoziţii este o opţiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple şi urgente, adaptată raporturilor de muncă şi exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziţii se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât şi angajaţilor, 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)***... citeste mai departe (1-23)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Din dispoziţiile citate, precum şi din cele ale Legii dialogului social nr. 62/2011 [art. 1 lit. q)], rezultă că principalele părţi în conflictele individuale de muncă sunt:
a) salariaţii, precum şi orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligaţii în temeiul Codului muncii, al altor legi sau al contractelor (acordurilor) colective de muncă;
b) angajatorii - persoane fizice şi/sau persoane juridice -, agenţii de muncă temporară, utilizatorii, autorităţile/instituţiile publice, precum şi orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfăşurată în condiţiile legii;
Lucrătorii (salariaţii şi funcţionarii publici) luaţi individual au calitatea procesuală activă în ceea ce priveşte conflictele de drepturi individuale în care sunt implicaţi. Prin urmare, „salariatul, singur, nu are calitatea procesuală activă în acţiunea având ca obiect constatarea nulităţii clauzelor contractului (acordului) individual (colectiv) de muncă".
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 268

(1) Cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate:
a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancţionare disciplinară;
c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator;
d) pe toată durata existenţei contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulităţii unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
e) în termen de 6 luni de la data naşterii dreptului la acţiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.
(2) În toate situaţiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data naşterii dreptului.

Curtea Constituţională
1.
Reglementările legale criticate se întemeiază pe principiul potrivit căruia se poate cere constatarea nulităţii ori anularea unor acte care există. În situaţia în care un contract individual sau colectiv de muncă nu mai este în fiinţă, nu există nici clauzele acestuia, iar cererea pentru constatarea nulităţii lor nu mai are obiect. Este posibil, însă, ca efectele juridice ale unor clauze contractuale să continue ori să se producă după încetarea existenţei contractelor. În asemenea situaţii pot fi contestate în justiţie efectele juridice respective, dacă acestea sunt contrare drepturilor, libertăţilor sau intereselor legitime ale persoanei. *(Dec. nr. 44/2007, M. Of. nr. 88/2007)*
2.
Art. 283 din Codul muncii [devenit art. 268 după republicare], inclusiv alin. (1) lit.d) al acestui articol, sunt norme care stabilesc o procedură specială, derogatorie, privind termenele de judecată în cazul judecării cererilor referitoare la conflictele de muncă. Modalitatea în care au fost reglementate aceste dispoziţii este o opţiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple şi urgente, adaptată raporturilor de muncă şi exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziţii

se aplică în mod egal tuturor celor aflaţi în situaţia prevăzută de norma legală, cu respectarea dispoziţiilor art. 16 din Constituţie. *(Dec. nr. 222/2008, M. Of. nr. 243/2008; Dec. nr. 504/2009, M. Of. nr. 389/2009)*... citeste mai departe (1-21)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

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 cunoştinţă de măsura dispusă;
b) constatarea nulităţii unui contract individual de muncă poate fi cerută de părţi pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;
c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate şi restituirea unor sume care au format obiectul unor plăţi 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).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL II: Competenţa materială şi teritorială

Art. 269

(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competenţa instanţelor judecătoreşti, stabilite potrivit legii.

*(la data 15-feb-2013 Art. 269, alin. (1) din titlul XII, capitolul II modificat de Art. XX din capitolul II, sectiunea 3 din **Legea 2/2013**)*

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanţei competente în a cărei circumscripţie reclamantul îşi are domiciliul sau reşedinţa ori, după caz, sediul.

*(la data 01-mar-2013 Art. 269, alin. (2) din titlul XII, capitolul II a se vedea recurs in interesul legii **Decizia 1/2013**)*

(3) Dacă sunt îndeplinite condiţiile prevăzute de **Codul de procedură civilă** pentru coparticiparea procesuală activă, cererea poate fi formulată la instanţa competentă pentru oricare dintre reclamanţi.

*(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 şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 28 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 (în prezent abrogată prin Legea dialogului social nr. 62/2011) stabileşte că organizaţiile sindicale au calitate procesuală activă în acţiunile promovate în numele membrilor de sindicat. În interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 269 alin. (2) (fost art. 284 alin. 2) din Codul muncii, republicat, instanţa competentă teritorial în soluţionarea conflictelor de muncă în cazul acestor acţiuni este cea de la sediul sindicatului reclamant". *(Î.C.C.J.– Completul competent să judece recursurile în interesul legii, dec. nr. 1/2012, M. Of. nr. 118 din 1 martie 2013)*
Curtea Constituţională
2.
Art. 284 şi art. 287 din Codul muncii [devenit art. 269 respectiv art. 272 după republicare] reprezintă norme de procedură care, potrivit art. 126 alin. (2) din Constituţie, se stabilesc prin lege. Reglementarea competenţei materiale şi teritoriale a instanţelor judecătoreşti în cazul conflictelor de muncă nu reprezintă o instituire a unor privilegii sau discriminări şi nici nu aduce atingere dreptului la un proces echitabil. Salariatul şi angajatorul sunt două părţi ale conflictului de muncă, situate pe poziţii opuse şi cu interese contrare, situaţia lor diferită justificând, în anumite privinţe, şi tratamentul juridic diferenţiat. Angajatorul este cel care deţine documentele şi toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului şi pentru stabilirea drepturilor şi obligaţiilor părţilor raportului juridic de muncă, fiind necesară şi firească obligaţia acestuia de a prezenta aceste probe. *(Dec. nr. 494/2004, M. Of. nr. 59/2005).*... citeste mai departe (1-39)

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Acest text este completat de Legea dialogului social nr. 62/2011 (modificată prin aceeaşi Lege nr. 2/2013), care dispune:
- „Conflictele individuale de muncă se soluţionează în primă instanţă de către tribunal" (art. 208);
- „Cererile referitoare la soluţionarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripţie îşi are domiciliul sau locul de muncă reclamantul." (art. 210).

Aşadar, dispoziţiile legale citate reglementează competenţa generală, materială doar şi teritorială a instanţelor judecătoreşti în ce priveşte soluţionarea conflictelor (individuale) de muncă. Aceste dispoziţii sunt conforme cu cele ale Codului de procedură civilă, Legea nr. 134/2010, aplicabil ca drept comun, potrivit căruia:
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

CAPITOLUL III: Reguli speciale de procedură

Art. 270

Cauzele prevăzute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciară de timbru şi de timbrul judiciar.

CEDO
1.
Obligaţia la plata taxei de timbru
1. Principii generale
Curtea reiterează că articolul 6 § 1 garantează oricărei persoane dreptul la judecarea oricărei pretenţii cu privire la drepturile şi obligaţiile sale cu caracter civil de către o instanţă judecătorească sau tribunal. În acest fel, această prevedere cuprinde „dreptul la o instanţă", din care dreptul de acces, adică dreptul de a institui proceduri civile în faţa instanţelor judecătoreşti, reprezintă doar un aspect; aceasta însă este un aspect care face posibilă beneficierea de celelalte garanţii consfinţite în paragraful 1 al articolului 6 al Convenţiei. Caracterul echitabil, public şi prompt al procedurilor judiciare nu ar avea nicio valoare dacă asemenea proceduri nu ar fi mai întâi iniţiate. În proceduri civile, o persoană poate cu greu să conceapă preeminenţa dreptului fără existenţa posibilităţii de acces la instanţele 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* şi 35-36; *Z and Others v. the United Kingdom* [GC], nr. 29392/95, §§ 91-93, ECHR 2001-V; şi *Kreuz v. Poland*, nr. 28249/95, § 52, ECHR 2001-VI).**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 270 este conform cu dispoziţiile art. 15 lit. p) din Legea nr. 146/1997 privind taxele de timbru.
Este vorba de dispoziţii care exprimă caracterul protectiv al normelor dreptului muncii, în special în ceea ce priveşte pe angajaţi – care, de regulă, au calitatea de reclamanţi în conflictele de muncă. Evident că scutirea operează şi în cazul celorlalţi participanţi în procesele respective (de pildă, intervenienţii etc.).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 271

(1) Cererile referitoare la soluţionarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgenţă.
(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.
(3) Procedura de citare a părţilor se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puţin 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 şi că autorităţile au permis întreruperi îndelungate şi nenecesare.
Curtea reiterează că rezonabilitatea duratei procedurilor trebuie evaluată în lumina circumstanţelor cauzei, ţinând cont de următoarele criterii: complexitatea cauzei, comportamentul reclamantului şi al autorităţilor relevante şi importanţa cauzei pentru reclamant (a se vedea, printre multe altele, Frydlender v. France [GC], nr. 30979/96, § 43, ECHR 2000-VII).
Deşi dreptul de acces la o instanţă nu poate obliga statul să execute toate hotărârile judecătoreşti, indiferent de circumstanţele cauzei (a se vedea Fociac v. Romania, nr. 2577/02, § 68, 3 februarie 2005), inacţiunea autorităţilor 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, şi Istrate v. Moldova, nr. 53773/00, § 43, 13 iunie 2006).**... citeste mai departe (1-15)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul este diferit de cel al art. 212 şi 213 din Legea dialogului social nr. 62/2011.
Deşi ambele reglementări conţin dispoziţia (imperativă) a soluţionării conflictelor de muncă în regim de

urgenţă (cu celeritate), există deosebiri în privinţa termenelor de judecată şi a celui de înmânare a citaţiei. Într-adevăr, pe când art. 271 alin. (2) din Codul muncii 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) din Codul muncii, „procedura de citare a părţilor se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puţin 24 de ore înainte de termenul de judecată”, art. 213 din Legea dialogului social prevede că „părţile sunt legal citate dacă citaţia le-a fost înmânată cel puţin cu 5 zile înaintea judecării.”
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 înfăţişare.

Curtea Constituţională
1.
Dispoziţiile art. 287 din Cod [devenit art. 272 după republicare]reprezintă norme de procedură care, potrivit art. 126 alin. (2) din Constituţie, se stabilesc prin lege. Salariatul şi angajatorul sunt două părţi ale conflictului de muncă, situate pe poziţii opuse şi cu interese contrare, situaţia lor diferită justificând, în anumite privinţe, şi tratamentul juridic diferenţiat. Angajatorul este cel care deţine documentele şi toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului şi pentru stabilirea drepturilor şi obligaţiilor părţilor raportului juridic de muncă, fiind necesară şi firească obligaţia 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 şi art. 287 din Codul muncii [devenite art. 269 respectiv 272 după republicare] reprezintă norme de procedură care, potrivit art. 126 alin. (2) din Constituţie, se stabilesc prin lege. Reglementarea competenţei materiale şi teritoriale a instanţelor judecătoreşti în cazul conflictelor de muncă nu reprezintă o instituire a unor privilegii sau discriminări şi nici nu aduce atingere dreptului la un proces echitabil. Salariatul şi angajatorul sunt două părţi ale conflictului de muncă, situate pe poziţii opuse şi cu interese contrare, situaţia lor diferită justificând, în anumite privinţe, şi tratamentul juridic diferenţiat. Angajatorul este cel care deţine documentele şi toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului şi pentru stabilirea drepturilor şi obligaţiilor părţilor raportului juridic de muncă, fiind necesară şi firească obligaţia acestuia de a prezenta aceste probe. *(Dec. nr. 494/2004, M. Of. nr. 59/2005)***... citeste mai departe (1-15)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul a fost declarat constituţional de Curtea Constituţională (deciziile nr. 449/2004, nr. 409/2006, 454/2006, 718/2006, 82/2008, 1015/2009 etc.). În esenţă, s-a reţinut că legiuitorul este în drept să reglementeze aspectele de procedură, iar diferenţierea de regim juridic între angajator şi angajat se justifică pentru protecţia acestuia din urmă.
În acelaşi sens, s-a reţinut (Decizia nr. 433/2011) că „această modalitate de reglementare reprezintă o opţiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple şi urgente, adaptată raporturilor de muncă şi exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziţii se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât şi angajaţilor, fără a fi favorizată o categorie sau alta. Astfel, salariatul şi angajatorul sunt două părţi ale conflictului de muncă, situate pe poziţii opuse şi cu interese contrare, situaţia lor diferită justificând, în anumite privinţe, şi tratamentul juridic diferenţiat. Angajatorul este cel care deţine documentele şi toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului şi pentru stabilirea drepturilor şi obligaţiilor părţilor raportului juridic de muncă, fiind necesară şi firească obligaţia acestuia de a prezenta aceste probe”[340].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 273

Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgenţă, instanţa fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

Curtea Constituţională
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 şi modalitatea administrării probelor în cazul judecării cererilor referitoare la conflictele de muncă. Modalitatea în care au fost reglementate aceste dispoziţii este o opţiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple şi urgente,

adaptată raporturilor de muncă şi exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziţii se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât şi angajaţilor, 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 reţinut că aceste dispoziţii legale „sunt menite să asigure soluţionarea cu celeritate a conflictelor de muncă, în primul rând, în interesul salariatului, al apărării raporturilor de muncă şi al exercitării dreptului la muncă". *(Dec. nr. 350/2005, M. Of. nr. 779/2005)***... citeste mai departe (1-13)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul dă satisfacţie principiului celerităţii[341] în activitatea de judecată şi are menirea de a determina justiţiabilii (în special angajatorii) să acţioneze cu diligenţă şi bună-credinţă, să nu tergiverseze soluţionarea cauzei. Justificarea acestei situaţii este făcută de Curtea Constituţională: „Angajatorul este cel care deţine documentele şi toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului şi pentru stabilirea drepturilor şi obligaţiilor părţilor raportului juridic de muncă, fiind necesară şi firească obligaţia acestuia de a prezenta aceste probe".[342]
Totodată, Curtea Constituţională a reţinut[343] că dispoziţiile legale respective sunt menite să asigure soluţionarea cu celeritate a conflictelor de muncă, în primul rând, în interesul salariatului, al apărării raporturilor de muncă şi al exercitării dreptului la muncă. Angajatorul, în apărarea sa, trebuie să dovedească legalitatea şi temeinicia măsurii de concediere, fiind obligat să prezinte probele în acest sens înainte de prima zi de înfăţişare. Dacă angajatorul întârzie, în mod nejustificat, administrarea acestor probe, el poate fi decăzut chiar şi din probele admise anterior. Decăderea din probă are drept consecinţă nedovedirea legalităţii ori a temeiniciei deciziei de concediere, aceasta putând fi anulată.
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 274

Hotărârile pronunţate în fond sunt definitive şi executorii de drept.

CEDO
1.
Neexecutarea hotărârii judecătoreşti. Curtea reaminteşte că executarea unei hotărâri judecătoreşti, indiferent de la ce instanţă ar emana ea, trebuie considerată ca făcând parte integrantă din „proces" în sensul art. 6 din Convenţie (Hornsby împotriva Greciei, Hotărârea din 19 martie 1997, Culegere de hotărâri şi decizii 1997-II, pp. 510-511, § 40, şi Immobiliare Saffi împotriva Italiei [MC], nr. 22.774/93, § 63, CEDO 1999-V).
Când autorităţile sunt obligate să acţioneze în executarea unei hotărâri judecătoreşti şi omit să o facă, această inerţie atrage răspunderea statului sub aspectul art. 6 § 1 din Convenţie (Scollo împotriva Italiei, Hotărârea din 28 septembrie 1995, Seria A nr. 315-C, p. 55, §44).
În speţă, Curtea observă că prin hotărârea definitivă din data de 5 martie 2001, Judecătoria Bistriţa a dispus ca prefectura să îl reintegreze pe reclamant într-un post de consilier-expert de gradul I A şi să îi plătească anumite sume cu titlu de salarii.**... citeste mai departe (1-6)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Din păcate, textul, intră în coliziune atât cu dispoziţiile Legii dialogului social nr. 62/2011 (republicată în luna august 2012), cât şi cu cele ale noului Cod de procedură civilă.
Conform art. 214 din Legea nr. 62/2011 „hotărârile instanţei de fond sunt supuse numai apelului".
Potrivit Codului de procedură civilă, „hotărârea judecătorească ce soluţionează, în tot sau în parte, fondul procesului sau statuează asupra unei excepţii procesuale ori asupra oricărui alt incident are, de la pronunţare, autoritate de lucru judecat cu privire la chestiunea tranşată" [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) şi are forţa probantă a unui înscris autentic (art. 434). Ea este obligatorie şi produce efecte numai între părţi şi succesorii acestora (art. 435).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 275

Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.

CEDO
1.
Tribunal independent. Curtea reaminteşte 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 şi durata

mandatului membrilor săi, existenţa unei protecţii împotriva presiunilor exterioare şi dacă există sau nu o aparenţă de independenţă.
În ceea ce priveşte imparţialitatea, trebuie să se distingă între o examinare subiectivă, menită s[verifice dacă tribunalul nu a manifestat vreo favorizare a unei părţi sau vreo prejudecată personală, şi una obiectivă, pentru a se asigura dacă acesta oferă garanţii suficiente pentru a exclude orice îndoială legitimă (Bochan c. Ucrainei, n° 7577/02, §§ 65-66, 3 mai 2007).
Curtea observă că în cauza de faţă nu se pune nicio problemă a vreunei imparţialităţi subiective. De aceea, noţiunile de independenţă şi imparţialitate obiectivă fiind strâns legate, Curtea le va examina împreună (…).**... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul este reluat şi de art. 216 din Legea dialogului social: „Dispoziţiile prezentei legi referitoare la procedura de soluţionare a conflictelor individuale de muncă se completează în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă". Se instituie astfel calitatea de drept comun a legislaţiei civile pentru legislaţia muncii.
Codul de procedură civilă - Legea nr. 134/2010 este cel care reglementează cererea de chemare în judecată, întâmpinarea, cererea reconvenţională, excepţiile şi incidentele procesuale, desfăşurarea şedinţei de judecată, hotărârile judecătoreşti, căile de atac etc.
Amintim că este posibilă soluţionarea pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă în temeiul dispoziţiilor Legii nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator [art. 60^{1} alin. (1) lit. e) şi art. 73 alin. (2)], în urma modificării ei[344].
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

TITLUL XIII: Dispoziţii tranzitorii şi finale

Art. 276

Potrivit obligaţiilor internaţionale asumate de România, legislaţia muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convenţiile şi recomandările Organizaţiei Internaţionale a Muncii, cu normele dreptului internaţional al muncii.

1.
Este de observat în primul rând faptul că în dreptul muncii obligaţiile asumate de România nu se raportează exclusiv la normele Uniunii Europene, ci şi la cele ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii, România fiind fondator al acestui organism internaţional şi semnatar al celor mai multe din convenţiile şi recomandările emise de Organizaţia Internaţională a Muncii. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 447)
2.
Drepturile recunoscute salariaţilor sunt de cele mai multe ori peste cele pe care normele europene le impun ca fiind minimale. Pot fi date cu titlu de exemplu, reglementările ce privesc negocierea colectivă, libertatea sindicală, reglementările europene privind concedierea colectivă sau protecţia liderilor sindicali, legea română recunoscând drepturi de multe ori superioare faţă de cele din normele europene. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 447-448)**... citeste mai departe (1-4)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul scoate în evidenţă importanţa normelor internaţionale şi europene ale muncii, necesitatea armonizării permanente a legislaţiei muncii interne cu aceste norme.
Dispoziţiile art. 276 cunosc o reflectare practică evidentă în ceea ce priveşte ratificarea celor mai importante Convenţii ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii (de exemplu, Convenţia nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală şi Convenţia nr. 98/1949 privind negocierea colectivă), precum şi transpunerea în dreptul naţional a directivelor Uniunii Europene (de pildă, cele ce privesc organizarea timpului de lucru, munca prin agent de muncă temporară, transferul întreprinderii etc.).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 277

(1)În sensul prezentului cod, funcţiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.
(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 şi 19 din Directiva **2003/88/CE** a Parlamentului European şi 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, şi art. 3, 4 şi 10 din Directiva

2008/104/CE a Parlamentului European şi 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.

1.
Legiuitorul a refuzat să mai definească noţiunea de funcţii de conducere, aşa cum erau aceste definite până la modificarea adusă prin Legea nr. 40/2011.
În acest moment în sectorul bugetar funcţiile 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 priveşte funcţiile de conducere, în sectorul privat acestea vor fi definite prin acte interne ale fiecărui angajator.

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Dacă anterior modificării textului comentat prin Legea nr. 40/2011 funcţiile de conducere erau definite chiar de acest text, ulterior sunt prevăzute două modalităţi de definire a funcţiilor în discuţie:
- prin lege (sau alte acte normative), de regulă, în cazul unităţilor de stat şi în special al instituţiilor/autorităţilor publice;
- prin reglementările interne ale angajatorilor (privaţi): regulamente de organizare şi funcţionare 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 funcţiilor de conducere, în cazul angajatorilor din sectorul public, legiuitorul este cel ce determină asemenea funcţii.[345]
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

Art. 278

(1) Dispoziţiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziţii cuprinse în legislaţia muncii şi, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispoziţiile legislaţiei civile.
(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun şi acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete şi aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

1.
Nemotivarea actului administrativ de eliberare din funcţia publică – cauză de nulitate. Este adevărat că Legea nr.188/1999 nu cuprinde dispoziţii referitoare la conţinutul actului administrativ prin care se dispune eliberarea din funcţie a funcţionarului public, însă în cauză, sub acest aspect, din dispoziţiile art.117 din Legea nr.188/1999 şi dispoziţiile art.295 alin.(2) [art.278 alin.(2) după republicare] din Codul Muncii rezultă că sunt incidente prevederile Codului Muncii, norme ce completează legislaţia specială în domeniu.
Prin urmare o astfel de decizie trebuie să cuprindă în mod obligatoriu motivele de fapt şi de drept care au determinat eliberarea din funcţie întrucât numai în acest fel este posibilă exercitarea controlului judiciar asupra legalităţii măsurii de eliberare din funcţie, motivarea actului reprezentând o condiţie de legalitate a acestuia, insuficienţa motivării sau nemotivarea acestuia atrăgând nulitatea actului administrativ de eliberare din funcţie. *(C. Ap. Bucureşti, s. a VIII-a contencios administrativ şi fiscal, dec. nr. 2973/2012, RDS nr. 5/2013, www.revistadreptsocial.ro, cod citare 3102)***... citeste mai departe (1-5)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Textul de mai sus reprezintă o consecinţă a realităţii evidente că actele normative care alcătuiesc sistemul dreptului nu sunt izolate, ci se află în corelaţii şi interferenţe fireşti şi permanente.
Codul muncii este cel mai important izvor al dreptului muncii, dar legislaţia în materie cuprinde şi alte acte normative (legi, ordonanţe de urgenţă, ordonanţe, hotărâri ale Guvernului etc.). De aceea, dispoziţiile 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 legislaţiei civile este evidentă, de exemplu, în ceea ce priveşte încheierea contractului individual de muncă (libertatea contractuală, consimţământul, capacitatea, cauza contractului".
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic

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 instanţa judecătorească competentă să soluţioneze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existenţa raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. **92/1976**, cu modificările ulterioare, se vor soluţiona potrivit dispoziţiilor acestui act normativ.
(3) Angajatorii care păstrează şi 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 deţin carnetele de muncă ale salariaţilor le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condiţiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale.
(5) Anunţul 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.
„Dispoziţiile art. 33 alin. (1) din Legea nr. 50/1996, în raport cu prevederile art. I pct. 32 din Ordonanţa Guvernului nr. 83/2000, art. 50 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 177/2002 şi art. 6 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 160/2000 se interpretează, în sensul că: Judecătorii, procurorii şi ceilalţi magistraţi, precum şi persoanele care au îndeplinit funcţia de judecător financiar, procuror financiar sau de controlor financiar în cadrul Curţii de Conturi a României beneficiau şi de sporul pentru vechime în muncă, în cuantumul prevăzut de lege”. *(Î.C.C.J.– Secţiile Unite, dec. nr. XXXVI/2007, M. Of. nr. 715/2007)*
2.
Vechimea în muncă. În condiţiile reglementărilor actuale, este adevărat că vechimea în muncă interesează din ce în ce mai puţin, fiind mai important de determinat, de exemplu, perioada de contribuţie a unui salariat la sistemele de pensii sau de a determina vechimea unui salariat într-o anumită profesiune sau la un anumit angajator. Dar şi vechimea într-o anumită profesiune sau la un anumit angajator se poate determina, tot în baza unor înscrisuri, cele mai evidente fiind înregistrările din carnetul de muncă. (A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 460)**... citeste mai departe (1-3)**

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International

Art. 279 (modificat de mai multe ori) se referă la dovada vechimii în muncă [alin. (1) şi (2)], precum şi la eliberarea carnetelor de muncă titularilor lor [alin. (3) şi (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 dovedeşte tot cu acest carnet; excepţie fac cei care nu îl mai posedă (din indiferent ce motiv, de exemplu pierderea documentului sau degradarea lui etc.), situaţie în care vechimea în muncă se reconstituie de către instanţa de judecată. Ulterior datei menţionate, vechimea se dovedeşte cu adeverinţele (documentele) emise de angajatori potrivit registrului general de evidenţă a salariaţilor (după caz şi/sau certificatul/carnetul privind stagiul de cotizare).
... citeste mai departe (-)

TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 dispoziţiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanţelor.

1.
Acest articol este o dispoziţie de tranziţie care prevedea că la data intrării în vigoare a acestui cod şi anume data de 1 martie 2013 cauzele privind conflicte de muncă aflate pe rolul tribunalelor urmau să se judecă în continuare potrivit dispoziţiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanţelor

GILCA Costel, Codul Muncii comentat si adnotat din 05-iun-2013, Rosetti International
Este vorba de o dispoziţie tranzitorie, ce a fost valabilă doar la data intrării în vigoare a Codului muncii (la 1 martie 2003).
Daca vrei sa cumperi cartea, vezi aici
TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, 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 şi completările ulterioare;
- Legea nr. **1/1970** - Legea organizării şi disciplinei muncii în unităţile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările şi completările ulterioare;
- Decretul nr. **63/1981** privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obştesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
- Legea nr. **30/1990** privind angajarea salariaţilor în funcţie de competenţă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea nr. **2/1991** privind cumulul de funcţii, 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 şi completările ulterioare;
- Legea nr. **6/1992** privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor, 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 şi completările ulterioare;
- art. 34 şi 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 dispoziţiile 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 şi IV din Legea nr. **40/2011** pentru modificarea şi completarea Legii nr. **53/2003** - **Codul muncii**, care nu sunt încorporate în forma republicată a Legii nr. **53/2003** - **Codul muncii** şi care se aplică, în continuare, ca dispoziţii proprii ale actului modificator:

"- Art. II

(1)Contractele colective de muncă şi actele adiţionale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi şi până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depăşească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă şi actele adiţionale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială.

(2)Contractele colective de muncă în aplicare la data intrării în vigoare a prezentei legi îşi 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 şi completările ulterioare;
- art. 72 din Legea nr. **168/1999** privind soluţionarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările şi completările ulterioare.
- Art. IV
Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I."

În alin. (1) este reglementată data intrării în vigoare a Codului muncii. Textul este conform cu art. 78 din Constituţie 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, aşadar, 1 martie 2003, deşi Codul muncii (Legea nr. 53/2003) a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, 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 şi alte acte normative abrogate anterior intrării sale în vigoare, ale căror dispoziţii nu mai corespundeau nevoilor realităţii economico-sociale (şi anume, Legea nr. 1/1970 a organizării şi disciplinei muncii în unităţile socialiste de stat) sau au fost preluate în noua reglementare (de pildă, Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcţii şi Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează etc.).
... citeste mai departe (-)
TICLEA Alexandru, Codul muncii comentat, editia a IV-a din 01-nov-2013, Universul Juridic
-****-

_____
*) Republicată în temeiul art. V din Legea nr. **40/2011** pentru modificarea şi 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, şi a mai fost modificată şi 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 dispoziţii ale Legii nr. **53/2003** - **Codul muncii**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003;
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. **65/2005** privind modificarea şi completarea Legii nr. **53/2003** - **Codul muncii**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobată cu modificări şi 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 şi combaterea evaziunii fiscale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificările ulterioare;
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. **55/2006** pentru modificarea şi 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;
- Ordonanţa de urgenţă 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 şi 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

Forma sintetică la data 07-iul-2014. Acest act a fost creat utilizand tehnologia SintAct®-Acte Sintetice. SintAct® şi tehnologia Acte Sintetice sunt mărci inregistrate ale Wolters Kluwer.