

**P**rin Legea tinerilor nr. 350/2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 648 din 27 iulie 2007, stimularea angajării tinerilor este declarată prioritate a statului. Ca urmare, au fost adoptate o serie de acte normative menite să stimuleze angajarea de tineri – pe diferite categorii ale acestora. În esență, aceste acte normative prevăd sume lunare de care poate beneficia angajatorul, în cazul în care angajează tineri provenind din respectiva categorie.

Înainte de a prezenta în ce constau aceste măsuri de stimulare, menționăm că acestea nu s-au dovedit prea folositoare, de vreme ce în prezent România este țara din Uniunea Europeană cu cea mai mare pondere a tinerilor care nu au nicio slujbă și nici nu sunt cuprinși în vreo formă de școlarizare (23%, un procent ce se situează mult peste media europeană).

În general, stimulentele sunt raportate la valoarea indicatorului social de referință (ISR) care este, de exemplu, în 2014 de 500 lei. Semnalăm faptul că, de regulă, pentru obținerea stimulentei financiare trebuie în prealabil încheiate convenții cu Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă.

Politicile în domeniul tineretului au la bază următoarele principii generale:

- a) elaborarea și promovarea unor strategii globale și integrate și fundamentarea acestora în baza rezultatelor cercetărilor sociale actuale;
- b) asigurarea participării tinerilor la deciziile care îi vizează, inclusiv la elaborarea, promovarea și realizarea politicilor în domeniul tineretului, în special prin intermediul structurilor neguvernamentale de tineret și pentru tineret;
- c) sporirea gradului de participare a tinerilor la viața publică și încurajarea acestora în vederea asumării responsabilităților individuale sau de grup;
- d) sprijinirea și îndrumarea tinerilor în vederea participării active a acestora la viața economică, educațională și culturală a țării;
- e) stimularea cooperării autorităților și instituțiilor publice centrale și locale cu structurile neguvernamentale de tineret și pentru tineret, prin înființarea de consilii consultative constituite din organizațiile neguvernamentale de și pentru tineret de pe lângă fiecare autoritate sau instituție publică centrală ori locală care gestionează fonduri destinate tineretului;
- f) garantarea dreptului la educație, instruire și specializare profesională;
- g) stimularea accesului tinerilor la informație și tehnologii informaționale;
- h) stimularea mobilității în rândul tinerilor;
- i) stimularea voluntariatului în rândul tinerilor;
- j) promovarea dialogului intercultural și combaterea rasismului, xenofobiei și intoleranței în rândul tinerilor.

principii

| Categorie de tineri  | Reglementare   | Modalitate de stimulare   | Termen  | Observații  |
|--|--|---|---|---|
| <p><b>Absolvent</b> = persoană care a obținut o diplomă sau un certificat de studii, în condițiile legii, în una dintre instituțiile de învățământ gimnazial, profesional, special, liceal, postliceal sau superior, de stat ori particular, autorizat sau acreditat în condițiile legii.</p> <p><b>Absolvent provenind din rândul persoanelor cu handicap</b></p> | <p>Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, modificată prin Legea nr. 250/2013, pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă și pentru modificarea Legii nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, publicată în Monitorul Oficial nr. 457 din 24 iulie 2013</p> <p>Idem</p> | <p>Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenții ai unor instituții de învățământ primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent:</p> <p>a) o sumă egală cu valoarea ISR în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;</p> <p>b) o sumă egală cu de 1,2 ori valoarea ISR în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal;</p> <p>c) o sumă egală cu de 1,5 ori valoarea ISR în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ superior.</p> <p>Idem; Subvenția se acordă pe o perioadă de 18 luni.</p> | <p>Raportul de muncă se menține minimum 18 luni (perioada a fost redusă prin Legea nr. 250/2013 de la 3 ani la 18 luni)</p> <p>Idem</p> | <p>Începând cu octombrie 2013, angajatorii care încadrează absolvenți nu au mai beneficiat de scutire de la plata contribuției datorate la bugetul asigurărilor pentru șomaj.</p> |
| <p><b>Tânăr cu risc de marginalizare socială</b> = persoană având între 16-26 de ani, care se înregistrează la AJOFM și se încadrează în una dintre următoarele categorii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se află în sistemul de protecție</li> </ul>  | <p>Idem</p>  | <p>Angajatorii de inserție beneficiază lunar, pentru fiecare tânăr, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o sumă egală cu salariul de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de două ori valoarea ISR, în vigoare la data încadrării în muncă, până la expirarea duratei contractului de solidaritate.</p>  | <p>Raportul de muncă se menține pe perioada pentru care a fost încheiat contractul de solidaritate</p>                                  | <p>Contractul de solidaritate se încheie între agenția pentru ocuparea forței de muncă teritorială și tânăr, pe o durată de până</p>  |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <p>a copilului sau provine din acest sistem;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• are dizabilități;</li> <li>• nu are familie sau a cărui familie nu îi poate asigura întreținerea;</li> <li>• are copii în întreținere;</li> <li>• a executat una sau mai multe pedepse privative de libertate;</li> <li>• este victimă a traficului de persoane.</li> </ul> |  | <p>Dacă la data expirării perioadei pentru care a fost încheiat contractul de solidaritate angajatorul de inserție menține raportul de muncă cu tânărul cu risc de marginalizare socială, atunci beneficiază lunar, conform prevederilor legale, pentru această persoană, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o sumă în cuantum de 50% din indemnizația de șomaj convenită conform legii, pe care tânărul ar fi primit-o dacă raporturile de muncă ar fi încetat la acea dată din motive neimputabile persoanei.</p>                   | <p>Subvenția se acordă maximum 2 ani</p>   | <p>la 3 ani, dar nu mai puțin de un an, în condițiile în care, la data încheierii contractului de solidaritate, tânărul nu a împlinit vârsta de 26 de ani.</p>   |
| <p><b>Tânăr pe perioada vacanțelor</b></p>  | <p>Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, publicată în Monitorul Oficial nr. 217 din 30 martie 2007</p> | <p>Angajatorul care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor beneficiază, pentru fiecare elev și student, de un stimulente financiar lunar egal cu 50% din valoarea ISR în vigoare.</p> <p>Angajatorii vor încadra elevi și studenți în baza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– unui contract pe durată determinată, egală sau mai mică decât durată vacanței;</li> <li>– unui contract de muncă temporară, dacă durata misiunii de muncă temporară este egală sau mai mică decât durată vacanței.</li> </ul> |  | <p>În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, contractul individual de muncă încheiat cu durată temporară de muncă de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână se consideră încheiat cu normă întreagă.</p> |
| <p><b>Ucenic</b> = persoana cu vârsta de peste 16 ani care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări</p>  | <p>– Legea uceniciei nr. 279/2006 privind ucenicia la locul de muncă, republicată în Monitorul Oficial</p>   | <p>Angajatorul care încheie un contract de ucenicie, pe perioada derulării acestuia, poate solicita și beneficiază, la cerere, de 60% din valoarea ISR</p>   | <p>Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul,</p> | <p>Durata timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, iar în</p>  |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  | nr. 498 din 7 august 2013;<br>– Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii uceniciei, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 855/2013, publicată în Monitorul Oficial nr. 705 din 18 noiembrie 2013 |  | de minimum:<br>a) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 1;<br>b) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2;<br>c) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 3. | cazul tinerilor cu vârsta de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.   |
| <b>Absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie</b> | Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicată în Monitorul Oficial nr. 776 din 12 decembrie 2013  | Angajatorii care încheie un contract de stagiu primesc lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării contractului de stagiu pentru acel stagiar, o sumă egală cu de 1,5 ori valoarea ISR. | Raportul de muncă se menține pe perioada contractului de stagiu încheiat (maximum 6 luni).  | Pe parcursul perioadei de stagiul, stagiarul se află în executarea a două contracte: contractul individual de muncă și contractul de stagiul. Stagiul este o perioadă de muncă, dar și o perioadă de formare profesională. |

## 6. Documentul portabil A1

### Când este necesar documentul portabil A1?

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială stabilește regula potrivit căreia contribuțiile sociale se datorează în statul în care salariatul prestează activitate.



De la aceasta regulă sunt stabilite două excepții în ceea ce îi privește pe salariați:

- a) Detașarea internațională pe o perioadă de cel mult 24 de luni
- b) Pluriactivitatea (activitatea prestată simultan în două sau mai multe state membre).

Așadar, documentul portabil A1 este necesar în cazul unei detașări internaționale pe o perioadă de cel mult 24 de luni, dar și în caz de pluriactivitate.

### a) Documentul portabil A1 pentru detașarea internațională

În caz de detașare, documentul portabil A1 se poate elibera dacă sunt îndeplinite următoarele condiții în mod cumulativ:

1. Durata anticipată a detașării să nu depășească 24 de luni.
2. Salariatul nu este trimis să înlocuiască un alt salariat detașat cu excepția situației în care perioada permisă pentru detașare să nu se fi încheiat.

### *Exemplu*

- Salariatul a fost detașat pentru o perioadă de 24 de luni. După 10 luni de activitate
- devine inapt să presteze activitatea corespunzătoare locului de muncă ocupat.

În această situație, se poate permite unei alte persoane să fie detașată pe perioada celor 14 luni rămase din perioada convenită.

3. Angajatorul să desfășoare activitate semnificativă pe teritoriul României.
4. Pe parcursul perioadei de detașare, salariatul să fie plătit de angajator.
5. Angajatorul să nu detașeze temporar pe teritoriul altui stat membru mai mult de 50% din numărul total de salariați.
6. Salariatul să fi fost asigurat în sistemul de asigurări sociale din România cel puțin o lună anterior detașării.

Nu este obligatoriu ca în timpul acestei perioade salariatul să fi lucrat pentru angajatorul său; important este să fi avut calitatea de asigurat.

Dacă aceste condiții sunt îndeplinite, angajatorul va depune o cerere pentru eliberarea documentului portabil A1 la Casa Națională de Pensii Publice.

Dacă angajatorul obține documentul portabil A1, în perioada de detașare internațională care nu poate depăși 24 de luni, va plăti contribuții sociale doar în România.

### b) Documentul portabil A1 în caz de pluriactivitate

După cum am văzut, pluriactivitatea desemnează situația în care salariatul desfășoară simultan, în mod obișnuit, activitate salariată în două sau mai multe state membre.

Regulamentul 883/2004 stabilește la art. 13 alin. (5) că persoanele care desfășoară activitate în două sau mai multe state membre sunt tratate ca și cum și-ar desfășura toate activitățile salariate și și-ar realiza toate veniturile în statul membru interesat.

Așadar, se consideră că lucrătorul migrant care desfășoară simultan activitate profesională pe teritoriul a două sau mai multe state membre realizează toate activitățile pe teritoriul statului membru a cărui legislație este aplicabilă.

În consecință, contribuțiile sociale datorate pentru toate veniturile obținute în statele membre se datorează într-un singur stat.

#### **Exemplu**

- Acesta este cazul, spre exemplu, al administratorului sau al directorului care desfășoară activitate atât în România, cât și în alt stat membru.
- Astfel, dacă legislația de securitate socială aplicabilă directorului sau administratorului este legislația altui stat membru și acest lucru rezultă dintr-un document portabil A1, contribuțiile sociale pentru remunerația acestora acordată de societatea din România se datorează în respectivul stat.

suprapunere  
perioade

Conform regulamentelor europene, în caz de suprapunere a unei perioade de asigurare obligatorii și a unei perioade de asigurare voluntare sau facultative, se valorifică numai perioada de asigurare realizată în baza asigurării obligatorii.

În consecință, dacă persoana care realizează venituri în mai multe state membre sau angajatorul acesteia, după caz, nu se adresează instituției competente în vederea stabilirii legislației de securitate socială aplicabile prin eliberarea documentului portabil A1 și contribuie în fiecare stat membru, la stabilirea dreptului la pensie, va fi luată în calcul numai contribuția obligatorie (din statul în care, potrivit Regulamentului nr. 883/2004, avea obligația să contribuie).

#### **Exemplu**

- Administratorul societății X locuiește în Belgia și lucrează pentru doi angajatori, unul din Belgia, iar celălalt din România. În Belgia lucrează o zi pe săptămână, iar în restul săptămânii lucrează în România (4 zile).
- Întrucât administratorul lucrează pentru angajatori diferiți, stabiliți în state membre diferite, Belgia, ca stat membru de reședință, este statul membru competent.
- Prin urmare, administratorul trebuie să se adreseze instituției competente din Belgia pentru eliberarea documentului portabil A1 care să ateste că legislația aplicabilă este legislația din acest stat.
- Dacă nu solicită eliberarea documentului și contribuie în România, perioada contributivă din România nu îi va fi luată în calcul la stabilirea drepturilor de pensie.

**C**oncedierea salariatului arestat este reglementată în art. 61 lit. b) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispozițiile procesual penale, publicată în Monitorul Oficial nr. 515 din 14 august 2013, modificată prin Ordonanța de urgență nr. 3/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 98 din 7 februarie 2014.

În prezent, art. 61 lit. b) prevede că angajatorul poate dispune **concedierea „în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală”**.



Noutatea textului o constituie prevederea ipotezei arestului la domiciliu, măsură preventivă consacrată de noul Cod de procedură penală.

Ca urmare a arestării, salariatul nu-și poate îndeplini principala obligație contractuală, și anume prestarea muncii. Deși nu se află nici măcar indirect în culpă (adică nu a săvârșit fapta de care este acuzat), raportul său juridic nu poate continua.

Iată de ce art. 61 lit. b) din Codul muncii nu reprezintă o încălcare a prezumției de nevinovăție deoarece unitatea nu este în măsură să anticipeze hotărârea instanței penale. Încetarea contractului de muncă intervine nu ca sancțiune pentru săvârșirea unei infracțiuni, ci ca urmare a nerealizării relațiilor contractuale de muncă.

Mai mult decât atât, acest text reprezintă chiar o măsură de protecție a salariatului, care ar fi putut fi concediat disciplinar după numai câteva zile de absențe de la serviciu. Legea îl obligă pe angajator să mențină postul timp de 30 de zile, dar această obligație nu poate continua la nesfârșit fără prejudicierea intereselor angajatorului.

măsură  
de protecție

Concedierea operează în acest caz independent de vinovăția sau nevinovăția salariatului, fiind dictată de absența îndelungată a acestuia de la serviciu.

Pentru primele 30 de zile, contractul de muncă este suspendat; această suspendare intervine de drept în cazul arestului preventiv (în temeiul art. 50 lit. g) din Codul muncii, respectiv din inițiativa angajatorului (art. 52 alin. (1) lit. c<sup>1</sup>) din Codul muncii, caz introdus de asemenea prin legea de punere în aplicare a Codului de procedură penală).

Diferența de regim juridic poate fi explicată prin aceea că în cazul arestului la domiciliu este posibil ca salariatul să își poată îndeplini totuși anumite sarcini de serviciu, iar în cazul contractului de muncă la domiciliu – chiar pe toate. Va depinde de angajator în ce măsură va considera că se impune sau nu suspendarea contractului de muncă.

diferență

După împlinirea termenului de 30 de zile, atât în cazul arestului preventiv, cât și în cel al arestului la domiciliu, angajatorului îi aparține decizia de a menține raportul de muncă sau de a-l concedia pe salariat.

Potrivit art. 223 din noul Cod de procedură penală, „măsura arestării preventive poate fi luată de către judecătorul de drepturi și libertăți, în cursul urmăririi penale, de către judecătorul de cameră preliminară, în procedura de cameră preliminară, sau de către instanța de judecată în fața căreia se află cauza, în cursul judecății, numai dacă din probe rezultă suspiciunea rezonabilă că inculpatul a săvârșit o infracțiune și există una dintre următoarele situații:

a) inculpatul a fugit ori s-a ascuns, în scopul de a se sustrage de la urmărirea penală sau de la judecată, ori a făcut pregătiri de orice natură pentru astfel de acte;

b) inculpatul încearcă să influențeze un alt participant la comiterea infracțiunii, un martor ori un expert sau să distrugă, să altereze, să ascundă ori să sustragă mijloace materiale de probă sau să determine o altă persoană să aibă un astfel de comportament;

c) inculpatul exercită presiuni asupra persoanei vătămate sau încearcă să realizeze o înțelegere frauduloasă cu aceasta;

d) există suspiciunea rezonabilă că, după punerea în mișcare a acțiunii penale împotriva sa, inculpatul a săvârșit cu intenție o nouă infracțiune sau pregătește săvârșirea unei noi infracțiuni.

Măsura arestării preventive a inculpatului poate fi luată și dacă din probe rezultă suspiciunea rezonabilă că acesta a săvârșit o infracțiune intenționată contra vieții, o infracțiune prin care s-a cauzat vătămarea corporală sau moartea unei persoane, o infracțiune contra securității naționale prevăzută de Codul penal și alte legi speciale, o infracțiune de trafic de stupefiante, trafic de arme, trafic de persoane, acte de terorism, spălare a banilor, falsificare de monede ori alte valori, șantaj, viol, lipsire de libertate, evaziune fiscală, ultraj, ultraj judiciar, o infracțiune de corupție, o infracțiune săvârșită prin mijloace de comunicare electronică sau o altă infracțiune pentru care legea prevede pedeapsa închisorii de 5 ani ori mai mare și, pe baza evaluării gravității faptei, a modului și a circumstanțelor de comitere a acesteia, a anturajului și a mediului din care acesta provine, a antecedentelor penale și a altor împrejurări privitoare la persoana acestuia, se constată că privarea sa de libertate este necesară pentru înlăturarea unei stări de pericol pentru ordinea publică.

În cursul urmăririi penale, arestarea preventivă a inculpatului poate fi dispusă pentru cel mult 30 de zile, cu posibilitatea prelungirii, dacă temeiurile care au determinat arestarea impun în continuare privarea de libertate a inculpatului sau există temeuri noi care justifică aceasta. Ca urmare, concedierea întemeiată pe art. 61 lit. b) va putea interveni rar, și anume doar în ipotezele în care arestarea preventivă a fost prelungită.

Potrivit art. 221 alin. (1) din Codul de procedură penală, arestul la domiciliu constă în obligația impusă inculpatului, pe o perioadă determinată, de a nu părăsi imobilul unde locuiește, fără permisiunea organului judiciar care a dispus măsura sau în fața căruia se află cauza și de a se supune unor restricții stabilite de acesta.

Aprecierea îndeplinirii condițiilor pentru luarea măsurii arestului la domiciliu se face ținându-se seama de gradul de pericol al infracțiunii, de scopul măsurii, de sănătatea, vârsta, situația familială și alte împrejurări privind persoana față de care se ia măsura.

### Problemă

Ce se va întâmpla dacă instanța penală va decide că fapta nu există sau nu a fost săvârșită de către salariat?

### Soluție

Într-o asemenea situație, dacă desfacerea contractului de muncă a fost deja operată, angajatorului nu îi va mai reveni nicio obligație. El nu va trebui să îl reprimească la muncă pe salariat, să îl reintegreze sau să îl compenseze în vreun fel pentru încetarea raportului de muncă, deoarece cupa acestei situații nu îi revine angajatorului. Fostul salariat, concediat în temeiul art. 61 lit. b) din Codul muncii, se va adresa statului, reprezentat prin Ministerul Finanțelor, căruia îi va pretinde despăgubiri pentru toate prejudiciile suferite ca urmare a arestului preventiv nejustificat, inclusiv pentru pierderea locului de muncă.



arest la  
domiciliu

În cazul fiecărui tip de contribuție există anumite categorii de sume care nu intră în baza lunară de calcul. Vă prezentăm un centralizator al acestora, pentru a putea verifica în mod concret cum se stabilește baza de calcul în fiecare caz.

**Tabel – Contribuții sociale  
Diverse venituri**

| Venituri  | CAS (angajat și angajator) | CASS (angajat și angajator) | ȘOMAJ (angajat și angajator) | CAMP | CIASS | CFGCS |
|---|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------|-------|-------|
| Remunerația și sumele din profitul net convenite administratorilor societăților comerciale, companiilor /societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/ numiți în condițiile legii;<br>Sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație.  | DA                         | DA                          | NU                           | NU   | DA    | NU    |
| Remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile comerciale administrate în sistem dualist, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege.   | DA                         | DA                          | DA                           | DA   | DA    | NU    |
| Sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea.   | DA                         | DA                          | NU                           | NU   | NU    | NU    |
| Sumele reprezentând participarea salariiilor la profit.   | DA                         | DA                          | DA                           | DA   | DA    | DA    |
| Sume reprezentând salarii, diferențe de salarii, dobânzi acordate în legătură cu acestea, precum și actualizarea lor cu indicii de inflație, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile.  | DA                         | DA                          | DA                           | DA   | DA    | DA    |
| Indemnizațiile lunare de neconcurență prevăzute în contractele individuale de muncă, în condițiile legii.   | NU                         | DA                          | NU                           | NU   | NU    | DA    |
| Indemnizația și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați pe perioada delegării și detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice. Aceste prevederi se aplică și în cazul salariaților reprezentanților din România ale persoanelor juridice străine.             | DA                         | DA                          | DA                           | DA   | DA    | DA    |
| Indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați care au stabilit raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării și detașării, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru țara de rezidență a angajatorului nerezident, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă. | DA                         | DA                          | DA                           | DA   | DA    | DA    |

|   |  |  |    |    |    |   |    |    |
|---|--|--|----|----|----|---|----|----|
| Indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, pe perioada delegării și detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare.  | NU   | NU   | NU | NU | NU | NU  | NU | NU |
| Indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură primite de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării și detașării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în limitele prevăzute de actele normative speciale aplicabile acestora, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare.  | NU   | NU   | NU | NU | NU | NU  | NU | NU |
| Indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării și detașării, în România, în interesul serviciului, în limita nivelului legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru țara de rezidență a angajatorului nerezident, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare. | DA   | DA   | DA | DA | DA | DA  | DA | DA |
| Indemnizații prevăzute în contractul de muncă plătite de angajator pe perioada suspendării contractului de muncă ca urmare a participării la cursuri sau la stagii de formare profesională ce presupune scoaterea integrală din activitate, conform legii.  | DA   | DA   | DA | DA | DA | DA  | DA | DA |
| Indemnizații primite la data încetării raporturilor de muncă.   | DA - 35% din câștigul salarial mediu brut, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical. | NU - CASS individuală<br>DA - CASS angajator | DA | DA | DA | DA - baza de calcul este egală cu salariul minim proporțional cu nr. de zile lucrătoare din concediul medical | DA | DA |
| Indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator, potrivit legii.   | DA - 35% din câștigul salarial mediu brut corespunzător numărului zilelor lucrătoare din                     | NU - CASS individuală<br>NU - CASS angajator | NU | NU | NU | DA - baza de calcul este egală cu salariul minim proporțional   | NU | NU |
| Indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii (indemnizația de maternitate, indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav).   | DA - 35% din câștigul salarial mediu brut corespunzător numărului zilelor lucrătoare din                     | NU - CASS individuală<br>NU - CASS angajator | NU | NU | NU | DA - baza de calcul este egală cu salariul minim proporțional   | NU | NU |

e) în cazul angajării unei persoane, aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării va îndeplini condițiile de pensionare pentru limită de vârstă

Această ipoteză urmărește favorizarea reinsertiei pe piața forței de muncă a personalului vârstnic, aflat la sfârșitul carierei profesionale. La analiza măsurii în care persoana va îndeplini condițiile de pensionare peste 5 ani se vor lua în considerare nu vârsta standard de pensionare și stagiile minime de cotizare din prezent, ci cele de peste 5 ani, astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările ulterioare.

f) pentru ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe durata mandatului;

g) la angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul

Pensionarii care pot cumula pensia cu salariul sunt pensionarii pentru limită de vârstă și cei pentru invaliditate de gradul III. În cazul acestora se va putea încheia un contract de muncă pe durată determinată, fără să fie necesară nicio altă dovadă.

Fac excepție pensionarii din sectorul bugetar care, în temeiul Legii nr. 329/2009, pot fi angajați doar dacă au o pensie superioară salariului mediu brut pe țară.

### Problemă

Este posibil ca la încetarea de drept a contractului în temeiul art. 56 lit. c) din Codul muncii să se încheie cu salariatul pensionar un nou contract de muncă, de această dată pe durată determinată?

### Răspuns

Da, acesta este și sensul dispozițiilor legale. Totuși, în practică, acest lucru nu este atât de ușor, deoarece persoana căreia i-a încetat contractul de muncă în temeiul art. 56 lit. c) din Codul muncii nu devine pensionar imediat, ci abia în momentul comunicării deciziei de pensionare. Deci noul contract de muncă, pe durată determinată, în temeiul art. 83 lit. g) din Codul muncii, nu se va putea încheia chiar de îndată.

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale, ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe

## 2. Durata contractului

Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie. Forma scrisă a încetat să mai reprezinte o particularitate a contractului pe durată determinată, întrucât în prezent ea reprezintă o condiție de valabilitate a oricărui contract de muncă.

### ATENȚIE!

Durata pentru care se pot încheia contracte pe durată determinată este în prezent de 36 de luni.

Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

Contactele individuale de muncă încheiate pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.



### De remarcat:

- interdicția încheierii a mai mult de 3 contracte pe durată determinată, succesiv, între aceleași părți, se menține;
  - numai primul dintre acestea poate avea maximum 36 de luni, următoarele 2 contracte având o durată maximă de 12 luni;
  - deși noua lege menține interdicția încheierii a mai mult de 3 contracte succesiv pe durată determinată, între aceleași părți, textul privind încheierea unui a 4-lea contract numai pe durată nedeterminată este abrogat. Nu se arată, în acest caz, care va fi regimul unui al 4-lea contract, dar este de presupus că soluția va fi aceeași ca până acum: se va considera încheiat pe durată nedeterminată;
  - nu se mai prevede că cele 3 contracte însumate trebuie să se înscrie în limita maximă inițială. Ca urmare, se vor putea încheia, succesiv, între aceleași părți, 3 contracte pe durată determinată astfel:
    - a) primul – 36 de luni
    - b) al doilea – 12 luni
    - c) al treilea – 12 luni
- Total: 5 ani.**

### Problemă

Potrivit art. 82 alin. (3) din Codul muncii, contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări. Care este «termenul inițial»? Această prelungire se supune limitării prevăzute în art. 82 alin. (4), potrivit căruia între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată?

### Răspuns

Considerăm că nu. Acest text instituie o excepție de la regula potrivit căreia contractul de muncă încheiat pe durată determinată poate fi prelungit doar de 2 ori. Dacă apare necesitatea realizării unui proiect, program sau a unei lucrări, contractul în curs poate fi prelungit, indiferent dacă salariatul se află în executarea termenului de 36 de luni sau de executarea unui contract individual de muncă succesiv. Deci, chiar dacă contractul este deja în prelungire, el va putea fi prelungit din nou (și apoi, ori de câte ori este necesar) în cazul unui proiect, program sau lucrare.



**În informarea scrisă ce trebuie obligatoriu făcută persoanei selectate în vederea angajării, potrivit art. 17 din Codul muncii, durata pentru care se încheie contractul (dacă se încheie pe durată determinată) constituie un element obligatoriu.**

Încadrarea salariatului pe o durată determinată se poate realiza utilizându-se aceleași metode de verificare a aptitudinilor ca la încheierea contractelor pe durată nedeterminată.

Totuși, o excepție semnificativă: **perioada de probă** care poate fi utilizată în cazul contractelor încheiate pe durată determinată este diferită. Potrivit art. 83 din Codul muncii, ea va fi de maximum:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului mai mică de 3 luni;

perioada  
de probă

Comisia disciplinară este recomandabil să fie desemnată prin Regulamentul intern sau potrivit unor reguli stabilite în Regulamentul intern.

Convocarea se predă salariatului, cu semnătură de primire ori, după caz, prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința comunicată de acesta; efectele se produc de la data comunicării. Dacă angajatorul are cunoștință de reședința reală a salariatului, va trimite convocarea la aceasta, chiar dacă adresa diferă de cea comunicată inițial la locul de muncă.

### RECOMANDARE

În cazul în care angajatul refuză să semneze de luare la cunoștință a convocării, iar scrisoarea nu este confirmată de primire, comisia de cercetare va convoca angajatul în prezența martorilor și va întocmi un proces-verbal, în care se vor specifica refuzul angajatului de a primi convocarea, faptul că în prezența martorilor i s-a comunicat cauza, data, ora și locul desfășurării activității comisiei disciplinare prealabile. Se va constitui astfel o probă în instanță în caz de contestare a convocării.

Potrivit art. 251 alin. (4) din Codul muncii, salariatul are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. Dacă salariatul nu este membru de sindicat, el nu beneficiază de un astfel de drept.

Până acum a fost controversată problema dacă salariatul putea veni la cercetarea disciplinară însoțit de un avocat. Mai precis, se punea problema dacă ar fi fost nulă concedierea disciplinară dispusă de angajator, în condițiile în care acesta interzisese salariatului să fie asistat de avocat la cercetarea disciplinară.

Practica judecătorească a fost neunitară:

- unele instanțe apreciau că atâta vreme cât cercetarea disciplinară urmărește verificarea apărărilor salariatului de către angajator în faza prealabilă aplicării unei sancțiuni, salariatul nu îi poate impune angajatorului să accepte prezența unui avocat (Decizia civilă nr. 354/R/2010 a Curții de Apel București, Decizia civilă nr. 1896/R/2009 a Curții de Apel București, Decizia civilă nr. 2415/R/2011 etc.);
- alte instanțe, dimpotrivă, considerau că de esența dreptului la apărare este asistarea părții de un apărător calificat (Decizia civilă nr. 1178/R/2009 a Curții de Apel București, Decizia civilă nr. 341/R/2009 a Curții de Apel Alba Iulia etc.).



În prezent, problema a fost tranșată prin Legea nr. 77/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 470 din 26 iunie 2014, care a modificat art. 251 alin. (4) din Codul muncii, conținându-i următorul cuprins: „În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.”

### ATENȚIE!

În prezent, angajatorul nu îi poate interzice salariatului să vină însoțit de un avocat la cercetarea disciplinară.

În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente după care să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. În cursul acestei cercetări, salariatul are dreptul să formuleze și să

sustină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile sale. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii. Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare.

Lucrările comisiei de disciplină se consemnează într-un registru de procese-verbale. În baza propunerii comisiei de disciplină, angajatorul va emite decizia de sancționare.

Salariatul va putea fi ascultat **de mai multe ori**, în măsura în care acest fapt apare, din evoluția cercetării, ca fiind necesar.

### RECOMANDARE

În decursul discuțiilor cu salariatul se va insista asupra:

- motivelor care au stat la baza săvârșirii abaterii;
- dacă salariatul a fost conștient de urmările abaterii sale;
- dacă salariatul a încercat să înlăture aceste urmări;
- alternativei pe care ar fi avut-o salariatul la dispoziție, față de săvârșirea abaterii;
- motivului pentru care nu a cerut ajutorul colegilor sau șefului direct;
- dacă abaterile de natura respectivă sunt frecvente în compartimentul de muncă al salariatului.

### 3. Dacă salariatul nu se prezintă la audiere



Art. 251 alin. (3) din Codul muncii prevede că neprezentarea salariatului la convocare, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

### RECOMANDARE

Cel mai adesea, motivul invocat de către salariat este cel medical. Uneori, salariatul prezintă certificatul medical abia în instanță, contestând sancțiunea care i-a fost aplicată pe motivul procedural al nerealizării cercetării. Cel mai prudent este să convocați salariatul, atunci când aveți dubii, de două ori. Altfel spus, să treceți la aplicarea sancțiunii disciplinare abia după ce salariatul nu a dat curs la două convocări succesive. În practica judecătorească s-a decis că salariatul nu se poate sustrage „sistematic” de la audieri.



Angajatorul este însă cel **obligat să facă proba** împrejurării că cercetarea prealabilă nu a fost posibilă din motive imputabile salariatului. Pentru aceasta este admisibil orice mijloc de probă, de la procese-verbale de constatare și adevărinite de primire a convocării până la proba cu martori a lipsei de cooperare a salariatului (care, spre exemplu, refuză să fie audiat, nu răspunde la întrebări, nu pune la dispoziția angajatorului informații și materiale utile derulării anchetei disciplinare etc.).

### 4. Individualizarea sancțiunii. Identificarea sancțiunii potrivite

Identificarea sancțiunii potrivite este, din nou, atât o problemă juridică, cât și una de politică managerială. Cum am văzut, nu se recomandă să reacționați emoțional! Sancțiunea potrivită nu este o revanșă, ci este cea care va avea efecte pozitive asupra disciplinei generale a muncii în firmă.

stabilirea  
sancțiunii

Sancțiunea se identifică dintre:  
a) avertismentul scris;

**ATENȚIE!**

Sanctiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Efectul principal al radierii constă în aceea că abaterea disciplinară respectivă nu va mai putea fi luată în considerare în individualizarea unei noi sancțiuni, dacă salariatul săvârșește o nouă abatere, după intervalul de 12 luni. Acest efect al radierii este important cu deosebire în cazul concedierii disciplinare, care se poate aplica în cazul săvârșirii de abateri grave sau repetate. Nu este considerată repetată o abatere nouă, care se săvârșește însă după mai mult de 12 luni de la sancționarea celei precedente.

Se remarcă faptul că radierea intervine după 12 luni calendaristice de la data aplicării sancțiunii, legea nefăcând distincție între ipoteza în care salariatul a lucrat pe parcursul celor 12 luni, sau nu a avut când să săvârșească noi abateri, deoarece contractul său de muncă a fost suspendat. Simpla trecere a timpului atrage radierea, ceea ce nu este întru totul firesc.

Menționăm însă că dacă salariatul a fost detașat la un alt angajator, eventualele sancțiuni disciplinare pe care i le-a aplicat acesta întrerup termenul de reabilitare și la angajatorul inițial, care l-a detașat.

Aparent nu are sens radierea concedierii disciplinare. Din moment ce persoana a încetat să mai fie salariat al aceluia angajator, nu mai are relevanță dacă i s-a radiat sau nu sancțiunea concedierii disciplinare. Aceasta nu se trece în ReviSal și nu poate fi în general cunoscută de către noul angajator. Totuși, unele acte normative (la funcționari publici) condiționează ocuparea unui post de absența oricărei concedieri disciplinare.

cazul  
concedierii  
disciplinare

Atunci când enumeră criteriile de individualizare a sancțiunilor disciplinare, art. 250 din Codul muncii prevede la art. e) „eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior” de către salariat. Aceasta este o scăpare a legiuitorului; textul va trebui interpretat ca referindu-se la **sancțiunile neradiate**.

Potrivit art. 248 alin. (3), radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

**Problemă**

Ce se va întâmpla dacă angajatorul omite să constate radierea printr-o asemenea decizie?

**Răspuns**

Radierea operează de drept; ea nu este condiționată de emiterea deciziei de către angajator. Ca urmare, fie că a emis, fie că nu a emis o asemenea decizie, angajatorul tot nu va putea lua în considerare în sancționarea unei noi abateri sancțiunile disciplinare aplicate în urmă cu mai mult de 12 luni. Salariatul care este spre exemplu concediat disciplinar pentru abateri repetate, cu luarea în considerare a sancțiunilor deja radiate, va putea contesta concedierea chiar dacă radierea nu a fost constatată prin decizia angajatorului.

automat

În concluzie, nu considerăm că neemiterea deciziei de constatare a radierii produce efecte juridice în ceea ce-l privește pe salariat.

Iată, în sinteză, etapele procedurale ale sancționării disciplinare:

| Etapa                              | Termen, observații  | Document constatator   |
|------------------------------------|---|--|
| Constatarea abaterii               |   | Sesizare/Notă de constatare/Referat constatator  |
| Numirea comisiei de disciplină     |   | Decizie de numire/Regulament intern  |
| Probe ale săvârșirii abaterii      |   | Declarații semnate de martori, dovezi de instruire și luare la cunoștință, dispoziții de lucru, proceduri interne etc. |
| Convocare la cercetarea prealabilă | Cuprinde: obiectul, data, ora și locul întrevederii.  | Convocare cu semnătură de primire/confirmare poștală/proces-verbal de refuz de semnare a convocării                    |
| Cercetarea prealabilă              | Se consemnează apărările salariatului, probele și motivațiile furnizate și dacă a fost asistat de către un reprezentant sindical.       | Proces-verbal al comunicării cu salariatul, semnat de acesta   |
| Sancționarea                       | 30 de zile calendaristice de la înregistrarea raportului final al cercetării, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei. | Decizia de sancționare, redactată potrivit art. 252 alin. (2)  |
| Comunicarea sancțiunii             | 5 zile de la data emiterii  | Semnătură de luare la cunoștință, pe decizia de sancționare  |
| Radierea sancțiunii                | 12 luni de la data aplicării  | Decizie de constatare a radierii   |

În derularea procedurii disciplinare se va ține cont de cei **5 C** care urmează săvârșirii faptei:

5C

- Constatarea faptei – referat constatator
- Convocarea salariatului la cercetare
- Cercetarea disciplinară
- Consemnarea cercetării într-un proces verbal
- Calificarea faptei ca abatere – raportul final al cercetării

Din acest moment curg cele 30 de zile pentru emiterea deciziei de sancționare.

## 10. Contestarea sancțiunii

În absența reglementării unei proceduri interne de soluționare amiabilă a plângerilor, sau după epuizarea acesteia, salariatul va putea contesta în instanță sancțiunea aplicată.

Procedura contestării este reglementată atât în Codul muncii, cât și în Legea dialogului social nr. 62/2011. Dintre acestea, va trebui să acordăm prioritate Legii dialogului social, ca fiind mai recentă. Totuși, în anumite privințe, după cum vom vedea, va trebui să ne bazuim în continuare pe dispozițiile Codului muncii, deoarece Legea dialogului social nu cuprinde reglementări.

### a) Competența teritorială

Art. 210 din Legea dialogului social prevede că cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează instanței judecătorești în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.

Așadar, salariatul are opțiunea de a contesta sancțiunea disciplinară fie la instanța de la domiciliu, fie la cea de la locul de muncă.



### b) Competența materială

Instanțele competente să judece acțiunea de contestare a unei sancțiuni disciplinare sunt tribunalele, cu apel la Curtea de Apel.

### c) Termenul de introducere a acțiunii

Problema termenului este cea mai controversată. Art. 268 alin. (1) lit. b) din Codul muncii prevede că cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară. Tot astfel, art. 252 alin. (5) din Codul muncii dispune: „Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării”.

Deși Legea dialogului social nu prevede termenul de atac al deciziei de sancționare disciplinară, ea dispune în art. 211 lit. a) că „măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă”. Or, decizia de concediere disciplinară este o „măsură unilaterală de încetare a contractului individual de muncă”, după cum sancțiunea reducerii salariului de bază, a reducerii salariului de bază și/sau a indemnizației de conducere și sancțiunea retrogradării constituie „măsuri unilaterale de modificare a contractului individual de muncă”.

Deși în ceea ce ne privește socotim că termenul de 45 de zile este mai corect a se aplica, dat fiind faptul că legea dialogului social este mai recentă decât Codul muncii modificat, totuși trebuie arătat că majoritatea instanțelor apreciază ca valabil în continuare termenul de 30 de zile de la data comunicării sancțiunii.



### d) Dreptul instanței de a modifica sancțiunea aplicată

După cum am văzut, angajatorul va aprecia care este sancțiunea disciplinară aplicabilă, prin aplicarea unor criterii prevăzute la art. 250 din Codul muncii. Dacă salariatul contestă sancțiunea, instanța va aprecia nu numai cu privire la legalitatea procedurii urmate de

către angajator în aplicarea sancțiunii, ci și cu privire la temeinicia sancțiunii. Este evident că instanța poate anula sancțiunea. Dar întrebarea este: **ar putea instanța să înlocuiască sancțiunea, să decidă ea care ar fi fost sancțiunea potrivită?**

Înalta Curte de Casație și Justiție a admis în acest sens un recurs în interesul legii, stabilind o regulă cu caracter obligatoriu pentru toate cauzele viitoare.



Astfel, prin Decizia nr. 11/2013 în dosarul nr. 8/2013, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, statuând că: în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) raportat la art. 250 din Codul muncii, instanța competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greșit individualizată, **o poate înlocui cu o altă sancțiune disciplinară.**



Așadar, controversa – care durează de decenii – a încetat în prezent. Instanțele vor putea înlocui sancțiunea aplicată de către angajator, dacă o socotesc prea aspră, și vor putea realiza chiar ele individualizarea sancțiunii. Avem rezerve față de soluția Înaltei Curți, deoarece socotim că aplicarea unei sancțiuni disciplinare constituie prerogativa exclusivă a angajatorului. Ca urmare a acestei decizii, este posibil ca unele instanțe să se simtă mai libere ca până acum să interfereze cu prerogativa disciplinară, să stabilească sancțiunea potrivită sau să aprecieze „ce aș fi făcut eu dacă eram angajator”.

De aceea, angajatorii trebuie să justifice ferm individualizarea sancțiunii și opțiunea pentru o anumită sancțiune disciplinară și nu alta.



Dificultățile practice ale soluției Înaltei Curți nu au întârziat să apară. Astfel, spre exemplu, instanțele s-au confruntat cu situația în care în Regulamentul intern nu erau prevăzute decât două sancțiuni disciplinare: avertismentul și concedierea disciplinară. Cum va putea doza judecătorul sancțiunea aplicabilă dacă, spre exemplu, socotește concedierea ca fiind prea aspră? Va putea decide aplicarea unei alte sancțiuni, dintre cele prevăzute la art. 248 alin. (1), sau va fi ținut să respecte prevederile Regulamentului intern aplicabil la nivelul angajatorului?

Dacă până în prezent se considera că prevederea în Regulamentul intern a unui număr mai mic de sancțiuni disciplinare decât cele prevăzute de art. 248 din Codul muncii ar fi valabilă, fiind în avantajul salariaților, această optică trebuie să se schimbe. Regulamentul intern care nu reia decât o parte dintre aceste sancțiuni ar putea fi contestat în instanță, potrivit dispozițiilor art. 245 din Codul muncii, deoarece este în avantajul salariatului să se prevadă un număr mai mare de sancțiuni, astfel încât angajatorul și, la nevoie, instanța – să o poată alege pe cea potrivită, fără a opta neapărat pentru concediere.

## 11. Deosebiri de regim disciplinar între funcționarii publici și personalul contractual

Ca și în cazul salariaților, și în cazul funcționarilor publici există o procedură disciplinară obligatorie pentru aplicarea de sancțiuni disciplinare. Reglementarea acestei proceduri se găsește în:

- Legea nr. 188/1999, republicată în Monitorul Oficial nr. 365 din 29 mai 2007 și
- Hotărârea Guvernului nr. 1.344/ 2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, publicată în Monitorul Oficial nr. 768 din 13 noiembrie 2007.

Dar, deși în aceeași instituție bugetară (și uneori chiar cu atribuții asemănătoare) își pot desfășura activitatea atât funcționari publici, cât și personal contractual (salariați), în realitate, din punctul de vedere al regimului disciplinar, diferențele dintre aceste categorii de personal sunt notabile. Iată numai câteva dintre aceste deosebiri:

a) Dacă, în cazul salariaților, Codul muncii nu cuprinde o listă a faptelor care constituie abateri disciplinare, în cazul funcționarilor publici o astfel de listă este prevăzută în lege.

b) Sancțiunile aplicabile sunt:

| Funcționari publici  | Salariați   |
|--|---|
| Mustrare scrisă  | Avertismentul scris   |
| Diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni  | Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%   |
| Suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani | Reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%  |
| Retrogradarea în treptele de salarizare sau retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an                              | Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției pentru care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile |
| Destituirea din funcția publică  | Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă  |

c) Și termenele diferă. Astfel, în cazul salariaților, potrivit art. 252 din Codul muncii, angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei. Dimpotrivă, în cazul funcționarilor publici, sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 1 an de la data sesizării comisiei de disciplină cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare.

d) În cazul funcționarilor publici, cercetarea este „administrativă”, în timp ce în cazul salariaților se realizează „cercetarea disciplinară”.

e) Problemele de disciplină nu vizează numai raporturile funcționarului public cu instituția sau autoritatea publică, ci și cu publicul larg. Ca urmare, orice persoană se poate adresa

comisiei de disciplină. Dimpotrivă, în cazul salariaților, disciplina se raportează la instituția angajatoare. Chiar dacă abaterea disciplinară ar viza conduita salariatului în raport cu terții, aceștia nu se pot adresa comisiei de disciplină, ci pot doar depune reclamații, instituția angajatoare fiind singura în măsură să decidă declanșarea procedurii disciplinare.

**comisii permanente** f) La funcționarii publici – funcționează comisii disciplinare permanente, nu ad hoc. Membrii comisiei sunt desemnați pentru durata unui mandat. Pentru personalul contractual nu este necesar să existe o comisie permanentă, comisia poate fi nouă pentru fiecare abatere, deși e recomandabil și aici ca măcar o parte dintre membri să fie constanți.

**reprezentant sindical** g) Comisia de disciplină în cazul funcționarilor publici cuprinde un reprezentant sindical sau desemnat prin vot de către funcționarii publici din instituție. În cazul salariaților, reprezentantul sindical este prezent, la cererea salariatului, dar nu are drept de vot. În plus, în cazul în care în unitate nu există sindicat, reprezentantul salariaților nu are dreptul de a asista salariatul la cercetarea disciplinară.

h) Membrii comisiei de disciplină a funcționarilor publici au dreptul la o indemnizație; membrii comisiilor de disciplină a salariaților nu au un astfel de drept. Considerăm că un astfel de drept s-ar putea totuși prevedea în Regulamentul intern al instituției, în limitele bugetului aprobat.

**caracter confidențial** i) Lucrările comisiei de cercetare administrativă sunt publice numai cu acordul scris al funcționarului public, în timp ce salariatul cercetat nu beneficiază de acest drept la confidențialitate.

j) Dacă conducătorul unității decide să nu aplice salariatului sancțiunea propusă în raportul final al comisiei de disciplină, nu va trebui să motiveze această opțiune. Dimpotrivă, în cazul funcționarilor publici, acesta are obligația de a menționa în decizia de sancționare motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină.

**individualizarea sancțiunii** k) La individualizarea sancțiunii disciplinare, la funcționarii publici se va ține cont și de cauzele care au determinat săvârșirea abaterii disciplinare, criteriu care nu este prevăzut pentru cazul salariaților.

l) În cazul încheierii unui nou raport de muncă, noul angajator nu va putea cunoaște eventualele sancțiuni disciplinare aplicate salariatului de către angajatorul anterior. În cazul funcționarilor publici este chiar obligatoriu pentru instituția sau autoritatea publică ce încheie cu acesta un raport de serviciu să solicite situația disciplinară a funcționarului public, în termen de 10 zile de la data emiterii actului administrativ de numire.

**regim disciplinar distinct** Ca urmare, în acele instituții publice unde funcționează atât personal contractual, cât și funcționari publici, este necesară o deosebită atenție în aplicarea normelor privind răspunderea disciplinară. Chiar dacă un funcționar public și un salariat sunt colegi, și au săvârșit abaterea disciplinară împreună, în stabilirea regimului sancționatoriu va trebui să se țină cont de calitatea de salariat, respectiv funcționar public. **Cei doi vor fi supuși unor regimuri sancționatorii complet diferite.**

## 7. Procedura în fața instanței de judecată

Procedura soluționării conflictelor individuale de muncă poate fi găsită în:

- Legea dialogului social nr. 62/2011, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 2/2013 privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial nr. 89 din 12 februarie 2013;
- Codul muncii, cu modificările ulterioare;
- Noul Cod de procedură civilă – Legea nr. 134/2010, republicat în Monitorul Oficial nr. 545 din 3 august 2012, cu modificările ulterioare.

reglementare

Intrarea în vigoare a Codul de procedură civilă, care trebuia să aibă loc la 1 septembrie 2012, apoi la 1 februarie 2013, a fost amânată de Guvernul României până la 15 februarie. Amânarea a fost motivată de necesitatea corelării intrării în vigoare a noului Cod de procedură civilă cu Legea nr. 2/2013 privind degrevarea instanțelor judecătorești.

Din analiza corelată a acestor trei acte normative rezultă următoarele norme procedurale în soluționarea conflictelor individuale de muncă:

- a) Cauzele privind conflictele individuale de muncă sunt scutite de taxă de timbru** (art. 270 din Codul muncii). Cum de cele mai multe ori reclamant este salariatul, o astfel de scutire îl favorizează în general pe acesta;
- b) Părțile au posibilitatea de a participa la ședințe de informare privind avantajele medierii**

Evoluția legislației în această privință a fost următoarea:

1. Inițial, Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 441 din 22 mai 2006, cu modificările și completările ulterioare, prevedea că informarea privind avantajele medierii putea fi realizată doar de către mediator. Fără dovada participării la ședința informativă organizată de mediator nu se putea introduce acțiune în instanță.

Această situație a creat un curent de opinii adverse în rândul juriștilor, ridicându-se chiar problema constituționalității unei astfel de norme, care până la urmă poate fi de natură să obstaculeze accesul persoanei la justiție.

2. Ulterior, Legea nr. 214/2013, publicată în Monitorul Oficial nr. 388 din 28 iunie 2013, a completat Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator. Potrivit noii reglementări, efectuarea procedurii de informare asupra avantajelor medierii rămânea obligatorie, dar ea putea fi realizată de către judecător, procuror, consilier juridic, avocat, notar.

3. Curtea Constituțională a României a admis, în ședința din 7 mai, excepția de neconstituționalitate privind aceste dispoziții legale.

neconstituționalitate

Judecătorii Curții Constituționale au apreciat că participarea la ședința de informare privind avantajele medierii trebuie să fie facultativă sau la recomandarea instanței de judecată.

### ATENȚIE!

Prin decizia sa, Curtea Constituțională înlătură complet caracterul obligatoriu al acestei informări. Ca urmare, salariatul va putea în mod liber să introducă acțiune împotriva angajatorului, care dacă nu a fost informat privind avantajele soluționării litigiilor prin mediere.

**c) Conflictele de muncă se soluționează rapid.** Termenele de judecată nu pot fi mai mari de **10 zile** (art. 212 din Legea dialogului social).

Se observă reducerea termenului pe care îl prevedea Codul muncii (anume de 15 zile, potrivit art. 271 alin. (2)). Trebuie spus că, sub aspect practic, această modificare este lipsită de relevanță, pentru că nici termenul de 15 zile nu era de fapt respectat în instanță. Termenele de judecată acordate de către instanțe au fost întotdeauna mai îndelungate (de 21 de zile ori 30 de zile).

#### **Exemplu**

- *Asemenea termene mai îndelungate au fost acordate, spre exemplu:*
- *– la convenția părților, justificată de depunerea unor înscrisuri ori de stingerea litigiului pe cale amiabilă sau de necesitatea administrării unor probe care în principiu nu ar necesita un termen mai mare în vederea administrării;*
- *– în cazul administrării în cauză a unui probatoriu complex, precum proba prin expertiză;*
- *– în cazul citării pârâtului în altă localitate decât cea în care este situat sediul instanței;*
- *– pentru solicitarea de relații, potrivit Codului de procedură civilă, de la alte persoane decât părțile din proces ori de la diferite autorități.*

**d)** Potrivit art. 213 din Legea dialogului social, părțile sunt legal citate dacă **citația le-a fost înmănată cu cel puțin 5 zile înaintea judecării**. A fost astfel eliminată prevederea cuprinsă în art. 74 alin. (1) pct. 3 din Legea nr. 168/1999 și art. 271 alin. (3) din Codul muncii, potrivit căreia citarea părților se poate face cu cel puțin 24 de ore înainte de data judecării.

**e) Sarcina probei în conflictele de muncă îi revine angajatorului**, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare (art. 272 din Codul muncii).

Dacă angajatorul nu depune toate probele în prima zi de înfățișare, el decade din dreptul de a le mai folosi. Și aceasta este o reglementare specială, derogatorie de la dreptul comun, care îngreunează situația angajatorului în raport cu cea a salariatului. În mod obișnuit, reclamantul este cel care trebuie să își dovedească susținerile, nu pârâtul (cel care se apără). În conflictele de muncă, sarcina probei este răsturnată, astfel încât angajatorul va trebui să prezinte toate dovezile, deși nu el a inițiat procesul.

Cu alte cuvinte, angajatorul va răspunde tuturor susținerilor – chiar nefondate – ale reclamantului. Și aceasta nu numai dacă reclamantul nu este un salariat, ci și dacă este



sarcina  
probei

**H**otărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 473 din 13 iulie 2007, definește noțiunile de tânăr și copil după cum urmează:

- tânăr – orice persoană în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani;
- copil – orice persoană care nu a atins vârsta de 15 ani sau orice tânăr în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani care face încă obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, stabilit de lege.



Anterior încheierii unui contract individual de muncă cu un tânăr, angajatorul trebuie să fie informat cu privire la restricțiile impuse de lege cu privire la încheierea și executarea unui asemenea contract.

- a) Încadrarea în muncă a copiilor sub 15 ani este complet interzisă de art. 49 alin. (4) din Constituție și art. 13 alin. (3) din Codul muncii.

Potrivit art. 265 alin. (1) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind **Codul penal**, publicată în Monitorul Oficial nr. 757 din 12 noiembrie 2012: încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.



Totodată contractul individual de muncă încheiat cu un copil sub 15 ani este lovit de nulitate absolută.

- b) Copiii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani pot încheia un contract de muncă în calitate de salariat, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, numai pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele lor, dacă astfel nu le sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

- c) Pentru unele profesii, vârsta minimă la angajare este de cel puțin 18 ani.

- d) Este interzisă angajarea tinerilor care:

- depășesc în mod evident capacitățile lor fizice sau psihologice;
- implică o expunere nocivă la agenți toxici, cancerigeni, care determină modificări genetice ereditare, având efecte nocive pentru făt pe durata gravidității sau având orice alt efect nociv cronic asupra ființei umane;
- implică o expunere nocivă la radiații;
- prezintă riscuri de accidentare, pe care se presupune că tinerii nu le pot identifica sau preveni, din cauza atenției insuficiente pe care o acordă securității în muncă, a lipsei lor de experiență ori de pregătire;
- pun în pericol sănătatea acestora din cauza frigului ori a căldurii extreme sau din cauza zgomotului ori a vibrațiilor.

- e) După încheierea contractului de muncă, angajatorul este obligat să asigure tinerilor condiții de muncă adaptată vârstei lor.

Angajatorul are obligația de a proteja tinerii împotriva riscurilor specifice pentru securitatea, sănătatea și dezvoltarea lor, riscuri care rezultă din lipsa lor de experiență, din conștientizarea insuficientă a riscurilor existente sau potențiale ori din faptul că tinerii sunt încă în dezvoltare.

Art. 13 alin. (5) din Codul muncii precizează că încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani.

**f)** Angajatorul trebuie să realizeze o evaluare a riscurilor specifice înainte ca tinerii să înceapă munca și la orice modificare semnificativă a condițiilor de muncă.

Se vor avea în vedere dispozițiile Legii nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 646 din 26 iulie 2006 care cuprinde tinerii în categoria „grupurilor sensibile de risc”.

riscuri  
specifice

Art. 36 din același act normativ stabilește că angajatorii au obligația să amenajeze locurile de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice.

De asemenea, se vor avea în vedere dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 publicată în Monitorul Oficial nr. 332 din 17 mai 2007, care încadrează tinerii printre salariații cărora angajatorul trebuie să le asigure supraveghere specială.

**g)** În cazul tinerilor, durata timpului de muncă este de 6 ore/zi și de 30 de ore pe săptămână. Timpul redus de lucru nu atrage și reducerea salariului.

În cazul salariatului minor, norma întreagă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.



Salariatul minor poate încheia un contract individual de muncă cu timp parțial, caz în care durata muncii este mai mică de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână. Dacă, însă, durata muncii este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână, apreciem că, contractul individual de muncă este cu normă întreagă.

**h)** Tinerii nu pot presta muncă suplimentară (art.124 din Codul muncii).

**i)** Tinerii nu pot presta muncă de noapte. Timpul de noapte este cel cuprins între orele 22.00 și 6.00.

munca  
de noapte

Copiii între 15 și 16 ani sau cei peste 16 ani care urmează o formă de învățământ obligatoriu nu pot presta muncă între orele 20.00 și 6.00.

**j)** Tinerii beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute consecutive, în cazul în care durata zilnică a timpului de lucru este mai mare de 4 ore și jumătate. Această reglementare este mai avantajoasă decât cea aplicabilă majorilor care au dreptul la pauză de masă pentru o durată a timpului de muncă de peste 6 ore (art. 134 alin. (2) din Codul muncii).

repaus

**k)** Între două zile de muncă, tinerii beneficiază de o perioadă minimă de repaus de 12 ore consecutive. Copiii între 15 și 16 ani sau cei peste 16 ani care urmează o formă de învățământ obligatoriu beneficiază de o perioadă minimă de repaus de 14 ore consecutive.

concediu  
de odihnă

**l)** Tinerii beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare. Conform art. 145 alin. (1) din Codul muncii, durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare. Tinerii beneficiază așadar de o durată minimă a concediului de odihnă de cel puțin 23 de zile lucrătoare.

● **Salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută**

În acest caz rămâne la latitudinea angajatorului să aprecieze în ce măsură fapta săvârșită este sau nu incompatibilă cu funcția deținută de salariat în unitate. Angajatorul va ține cont atât de atribuțiile expres conferite prin fișa postului, cât și de așteptările de conduită din partea salariatului, care ar putea prejudicia imaginea unității.

**Exemplu:**

- *Salariatului magazioner, trimis în judecată pentru săvârșirea infracțiunii de furt, la plângerea unei persoane juridice, alta decât angajatorul său, i se poate suspenda contractul de muncă, deoarece exercitarea funcției de magazioner nu se poate face decât într-un climat de încredere privind păstrarea și conservarea bunurilor predate spre păstrare și administrare.*

Măsura suspendării contractului de muncă poate fi dispusă numai până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

Și de această dată, în măsura în care se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior. În plus, salariatului i se va plăti o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului de muncă.

Sintetizând, putem spune că suspendarea contractului de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii încetează:

– **prin arestarea preventivă a salariatului**, moment din care suspendarea își schimbă temeiul. Suspendarea nu se mai întemeiază pe art. 52 alin. (1) lit. b), ci pe art. 50 lit. g) din Codul muncii;

– **prin decizia de neîncepere a urmăririi penale sau de încetare a urmăririi penale**, în urma cercetării penale realizate de către organele în drept. Dacă aceste organe decid că fapta nu există sau nu a fost săvârșită de către salariat, angajatorul îl va reprimi la lucru, suspendarea contractului va înceta, iar salariatul va fi îndrituit la plata, cu titlu de despăgubiri, a salariului de care a fost lipsit pe parcursul suspendării. Dacă însă organele de urmărire penală decid că fapta există și a fost săvârșită de salariat, dar nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni, suspendarea dispusă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii încetează, dar angajatorul ar putea lua decizia efectuării propriei cercetări, de această dată disciplinară, în măsura în care consideră că fapta poate constitui abatere disciplinară. În acest caz, suspendarea continuă, dar își schimbă temeiul, acesta devenind art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii;

– **prin rămânerea definitivă a hotărârii instanței penale**. Suspendarea încetează indiferent care este decizia instanței. Dacă instanța a decis că salariatul este nevinovat, deoarece fapta nu există sau nu a fost săvârșită de către salariat, angajatorul îl va reprimi la lucru și îi va plăti, cu titlu de despăgubire, drepturile bănești de care a fost lipsit pe parcursul suspendării. Dacă instanța penală decide condamnarea salariatului, suspendarea contractului încetează odată cu contractul însuși, în temeiul art. 56 lit. f) din Codul muncii;

– **prin decizia unilaterală a angajatorului**. Cum acest caz de suspendare intervine la inițiativa angajatorului, acesta va putea lua, în mod simetric, decizia de a înceta suspendarea, indiferent de cursul dosarului penal;

– **prin încetarea contractului de muncă**, intervenită de drept, prin demisie sau printr-o concediere operată în alt temei decât cel disciplinar.

încetarea  
perioadei  
de suspendare

Potrivit art. 52 alin. (2) din Codul muncii, în cazul în care suspendarea a fost decisă pe durata cercetării disciplinare, sau ca urmare a unei plângeri penale ori a trimiterii în judecată a salariatului pentru fapte incompatibile cu funcția deținută, dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară. El va avea dreptul la o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Mai mult, salariatul aflat în această situație ar avea dreptul chiar și la daune morale, dacă a fost prejudiciat și sub acest aspect. Dar, în esență, el nu va putea contesta însăși suspendarea, deoarece aceasta a intervenit în baza prevederilor legale. Problema se ridică îndeosebi în ceea ce privește suspendarea contractului pe durata cercetării disciplinare, atâta timp cât în prezent, din pricina soluției Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 16/2012, această cercetare ar putea dura luni de zile. Angajatorul este obligat – în lumina deciziei Înaltei Curți – să emită decizia de sancționare în termen de 30 de zile de la înregistrarea raportului final al cercetării. Dar cercetarea însăși nu este mărginită decât de termenul de 6 luni de la săvârșirea faptei, la care face referire art. 252 alin. (1) din Codul muncii. Pe toată această durată, salariatul ar putea avea contractul suspendat, iar instanța nu ar putea statua asupra legalității și temeiniciei suspendării contractului pe durata cercetării disciplinare. Singura garanție de care se bucură aici salariatul este dreptul de a primi salariul, retroactiv, dacă cercetarea disciplinară nu s-a finalizat cu o sancțiune.



### 3. Motive economice, tehnologice, structurale sau similare

(art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii)



Suspendarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive economice, tehnologice, structurale are ca efect încetarea temporară a prestării activității salariatului și plata salariului de către angajator.

#### Această clauză de suspendare se mai numește șomaj tehnic.

Cauzele suspendării pot fi:

- imposibilitatea temporară de a asigura comenzile necesare desfășurării activității;
- introducerea în unitate a unor tehnologii noi, care necesită un timp de instalare și punere în funcțiune;
- reorganizarea activității angajatorului, prin introducerea unor schimbări de ordin structural.

cauze de suspendare

Deși salariații aflați în șomaj tehnic nu prestează activitate, ei au totuși dreptul la plata a 75% din salariu, cu titlu de indemnizație.

75%

În schimbul asigurării plății indemnizației, salariații rămân la dispoziția angajatorului, care are posibilitatea de a dispune reînceperea activității.

informare consultare

În conformitate cu dispozițiile art. 5 și urm. din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, înainte de a lua hotărârea întreruperii activității, angajatorul are obligația de a informa și a consulta reprezentanții salariaților pentru ca aceștia să își poată exprima punctul de vedere.

Ulterior informării și consultării reprezentanților salariaților, dacă nu s-au găsit alte soluții pentru rezolvarea situației, întreruperea temporară a activității trebuie aprobată de organul de decizie al societății (Adunarea Generală, Consiliul de Administrație etc.).

După ce s-a aprobat întreruperea temporară a activității, suspendarea contractelor individuale de muncă trebuie dispusă printr-o decizie individuală pentru fiecare salariat care trebuie să conțină cel puțin următoarele elemente:

- antetul unității;
- numărul și data emiterii;
- numele și prenumele reprezentantului legal;
- motivarea suspendării contractului;
- temeiul legal (art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii);
- data la care se dispune măsura;
- perioada pentru care se dispune;
- numele și prenumele salariatului și locul său de muncă;
- modul în care se comunică reluarea activității;
- termenul în care trebuie să se prezinte salariatul pentru începerea lucrului;
- instanța la care poate fi atacată decizia.

decizie  
individuală

Durata suspendării contractului individual de muncă pentru motive economice, tehnologice, structurate sau similare este stabilită de angajator în funcție de perioada cât persistă dificultățile economice sau modificările tehnologice în unitate, nu constituie vechime în muncă, însă este asimilată stagiului de cotizare în vederea asigurărilor sociale.



### Problemă

Dacă dificultățile economice care au determinat necesitatea trimiterii salariaților în șomaj tehnic se permanentizează, cum se vor desființa locurile lor de muncă?

### Răspuns

Etapetele care trebuie parcurse în acest caz sunt:

- se adoptă decizia de desființare a locului (locurilor) de muncă, de către organul de conducere al unității;
- se emite decizia de încetare a suspendării contractului (contractelor), care se înregistrează în ReviSal;
- se emite preavizul, care se aduce la cunoștința salariatului (salariaților). Pe parcursul preavizului, aceștia vor lucra pe locul de muncă obișnuit;
- la finalul preavizului, salariatului/salariaților i/li se aduce la cunoștință decizia de concediere în temeiul art. 65 din Codul muncii.

concedierea

Deci salariații nu pot fi concediați în timp ce se află în șomaj tehnic, ci doar după ce s-a decis încetarea suspendării.

## 4. Suspendarea contractului de muncă în condițiile noului Cod de procedură penală

Prin Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispozițiile procesual penale, publicată în Monitorul Oficial nr. 515 din 14 august 2013, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 98 din 7 februarie 2014, Codul muncii a fost modificat.

**ATENȚIE!**

S-a introdus un nou caz de suspendare din inițiativa angajatorului, anume art. 53 lit. c<sup>1</sup>) potrivit căruia: „în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă”.

Noul text are în vedere 3 situații distincte de suspendare a contractului:

a) **măsura controlului judiciar.** Potrivit art. 211 din Codul de procedură penală, luarea măsurii controlului judiciar față de inculpat poate fi dispusă de către procuror în cursul urmăririi penale, de judecătorul de cameră preliminară sau de instanța de judecată, în cursul judecății, dacă există probe sau indicii temeinice din care rezultă suspiciunea rezonabilă că o persoană a săvârșit o infracțiune și dacă sunt necesare în scopul asigurării bunei desfășurări a procesului penal, al împiedicării sustragerii suspectului ori a inculpatului de la urmărirea penală sau de la judecată ori al prevenirii săvârșirii unei alte infracțiuni.

Pe parcursul controlului judiciar, inculpatului i se poate pretinde să nu exercite profesia, meseria sau să nu desfășoare activitatea în exercitarea căreia a săvârșit fapta.

În acest caz, inculpatul nu se va putea prezenta la serviciu. Cu toate acestea, suspendarea nu intervine de drept, cum ar fi fost normal. Spre deosebire de cazul arestului preventiv, în acest caz suspendarea este lăsată la dispoziția angajatorului.

Cu toate acestea, este greu de înțeles, dacă angajatorul optează pentru a nu suspenda contractul, cum anume se desfășoară acesta. Deoarece, salariatul nu muncește, iar angajatorul nu îl plătește – ceea ce reprezintă situația tipică de suspendare. Considerăm că a fost o eroare introducerea acestei situații între cauzele de suspendare din inițiativa angajatorului, și nu a celor de drept;

b) **măsura controlului judiciar pe cauțiune.** Controlul judiciar pe cauțiune se dispune în aceleași condiții ca și controlul judiciar, având aceleași efecte. Numai că, în cazul acestei măsuri, inculpatul este obligat să depună o cauțiune a cărei valoare este stabilită de către organul judiciar. Valoarea cauțiunii este de cel puțin 1000 lei și se determină în raport cu gravitatea acuzației aduse inculpatului, situația materială și obligațiile legale ale acestuia;

c) **arestul la domiciliu.** Potrivit art. 218 din noul Cod de procedură penală, arestul la domiciliu se dispune de către judecătorul de drepturi și libertăți, de către judecătorul de cameră preliminară sau de către instanța de judecată, dacă din probe rezultă suspiciunea rezonabilă că inculpatul a săvârșit o infracțiune și există una dintre următoarele situații:

– inculpatul a fugit ori s-a ascuns, în scopul de a se sustrage de la urmărirea penală sau de la judecată, ori a făcut pregătiri de orice natură pentru astfel de acte;

– inculpatul încearcă să influențeze un alt participant la comiterea infracțiunii, un martor ori un expert sau să distrugă, să altereze, să ascundă ori să sustragă mijloace materiale de probă sau să determine o altă persoană să aibă un astfel de comportament;

– inculpatul exercită presiuni asupra persoanei vătămate sau încearcă să realizeze o înțelegere frauduloasă cu aceasta;

– există suspiciunea rezonabilă că, după punerea în mișcare a acțiunii penale împo-

triva sa, inculpatul a săvârșit cu intenție o nouă infracțiune sau pregătește săvârșirea unei noi infracțiuni.

Arestul la domiciliu constă în obligația impusă inculpatului, pe o perioadă determinată, de a nu părăsi imobilul unde locuiește, fără permisiunea organului judiciar care a dispus măsura sau în fața căruia se află cauza și de a se supune unor restricții stabilite de acesta.



De vreme ce nu poate părăsi domiciliul, ca principiu, persoana respectivă nu își va putea continua nici activitatea profesională. Face excepție ipoteza contractului de muncă la domiciliu, care considerăm că va putea fi continuat.

Totuși, indiferent dacă salariatul are contract de muncă la domiciliu sau contract de muncă standard, **îi revine angajatorului prerogativa de a decide dacă se impune sau nu suspendarea contractului**. Deoarece este posibil ca salariatul să își îndeplinească sarcinile de serviciu de acasă (în funcție, firește, de natura lor), caz în care suspendarea nu se impune. Spre deosebire de cazul măsurii controlului judiciar, în acest caz, în mod corect, legiuitorul a prevăzut suspendarea din inițiativa angajatorului.

După 30 de zile de arest la domiciliu, angajatorul va putea decide concedierea salariatului, în temeiul art. 61 lit. b) din Codul muncii, astfel cum a fost acesta modificat prin Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispozițiile procesual penale.

concedierea

## 5. Suspendarea contractului pe durata detașării

(art. 52 alin. (1) lit. d) din Codul muncii)

Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia, potrivit art. 45 alin. (1) din Codul muncii.



Întrucât la unitatea care a dispus detașarea salariatul în cauză nu mai prestează efectiv activitate și nu mai primește salariu, contractul de muncă existent între cele două părți se suspendă.

## 6. Suspendarea de către autoritățile publice a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei

(art. 52 alin. (1) lit. e) din Codul muncii)

Atunci când salariatul își exercită activitățile corespunzătoare contractului individual de muncă pe baza unei autorizații, aviz sau atestat eliberate de către autoritățile publice, firește că soarta contractului de muncă va depinde de emiterea și valabilitatea acestora. Ca urmare:

- dacă aceste autorizații, avize sau atestări sunt retrase, contractul de muncă încetează de drept, în temeiul art. 56 alin. (1) lit. g) din Codul muncii;
- dacă a expirat perioada pentru care au fost emise, contractul se suspendă de drept, în temeiul art. 50 lit. h) din Codul muncii;
- dacă a expirat perioada pentru care au fost emise, iar salariatul nu le reînnoiește, contractul încetează de drept în temeiul art. 50 lit. h) din Codul muncii;

ipoteze

– dacă a intervenit suspendarea acestor autorizații, avize sau atestări, contractul se suspendă din inițiativa angajatorului.

Se remarcă faptul că această suspendare nu ar trebui să intervină din inițiativa angajatorului, deoarece dacă desfășurarea acelei activități este dependentă de existența unei autorizații, aviz sau atestări – angajatorul nu ar putea opta pentru a nu suspenda contractul de muncă. Credem că și în acest caz ar fi trebuit prevăzută suspendarea de drept (ca și la expirarea autorizațiilor, avizelor sau a atestărilor).

## 7. Suspendarea activității timp de 1 zi pe săptămână

(art. 52 alin. (3) din Codul muncii)

Ca măsură de reacție în fața crizei economice, pentru nu proceda la disponibilizări, angajatorului i se permite o reducere a săptămânii de lucru, cu reducerea corespunzătoare a salariului.

reducerea  
activității

Potrivit art. 52 alin. (3), în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz. Legea pretinde doar consultarea (care trebuie să se facă n scris), nu și acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților.

Se observă faptul că legea prevede un termen minim – de 30 de zile –, nu însă și un termen maxim, ceea ce înseamnă că activitatea desfășurată pe un program de 4 zile/săptămână se poate întinde pe o durată chiar îndelungată.

Ca principiu, este nelegală menținerea aceluiași volum de muncă pentru salariații cărora le-a fost astfel redusă săptămâna de lucru, după cum nici ore suplimentare nu se vor mai putea presta. Salariații vor desfășura activitate nu mai mult de 32 de ore pe săptămână.

înregistrare

O problemă practică o constituie înregistrarea în ReviSal a acestui caz de suspendare. Majoritatea inspectoratelor teritoriale de muncă recomandă în acest caz emiterea unei decizii de suspendare în fiecare săptămână, pentru o zi, urmată de o decizie de încetare a suspendării. Evident, această formulă este laborioasă și inutilă. Considerăm că, de fapt, această ipoteză nici nu ar trebui prevăzută la art. 52, anume printre cazurile de suspendare a contractului, ci la capitolul Timpul de muncă, spre exemplu la art. 113, ca o situație de excepție.

**R**aporturile de muncă ale zilierilor sunt guvernate de:

- Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, publicată în Monitorul Oficial nr. 276 din 20 aprilie 2011, modificată prin Legea nr. 277/2013, publicată în Monitorul Oficial nr. 661 din 29 octombrie 2013 și prin Legea nr. 18/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 192 din 19 martie 2014. Legea nr. 18/2014 a fost modificată chiar înainte să intre în vigoare prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 431 din 12 iunie 2014;
- Ordinul nr. 1.439/1.930 din 2011 al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, interimar, și al ministrului finanțelor publice pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 52/2011, publicat în Monitorul Oficial nr. 300 din 2 mai 2011.

**Raportul dintre zilier și beneficiar se stabilește prin acordul de voință al părților, dar fără încheierea în formă scrisă a unui contract de muncă.**

**Zilierul** este persoana fizică ce are capacitate de muncă și care desfășoară activități necalificate, cu caracter ocazional, pentru un beneficiar, contra unei remunerații. Activitățile ocazionale sunt definite ca fiind activitățile care se desfășoară în mod întâmplător, sporadic sau accidental și care nu au caracter permanent.



De semnalat faptul că activitatea desfășurată în condițiile Legii nr. 52/2011 nu conferă zilierului calitatea de asigurat în sistemul public de pensii, sistemul asigurărilor sociale pentru șomaj și nici în sistemul de asigurări sociale de sănătate. Acesta va putea încheia, opțional, o asigurare de sănătate și/sau de pensie. Pentru veniturile realizate din activitatea prestată de zilieri nu se datorează contribuțiile sociale obligatorii nici de către zilier, nici de către beneficiar.

Zilierul care se angajează la prestarea muncii în baza Legii zilierilor se presupune că este apt pentru prestarea acelei munci. Așadar, **el nu are nevoie de examen medical** pentru a începe activitatea.

Zilierul are însă dreptul să beneficieze de echipament de protecție și de mijloacele tehnice necesare desfășurării activității.

**Beneficiarul** de lucrări este persoana juridică, persoana fizică autorizată și întreprinzătorul persoană fizică pentru care zilierul execută activități cu caracter ocazional. De observat că Legea nr. 18/2014 a eliminat posibilitatea ca beneficiarul să fie o persoană fizică neautorizată. Beneficiarul nu poate angaja zilieri să desfășoare activitatea în beneficiul unui terț.



Beneficiarul are următoarele drepturi:

- a) să stabilească activitățile pe care urmează să le desfășoare zilierul, locul executării activității și durata acesteia;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a lucrărilor.

Beneficiarul are următoarele obligații:

- a) să înființeze Registrul de evidență a zilierilor, care face parte integrantă din prezenta lege. Registrul de evidență a zilierilor se păstrează la sediul beneficiarului;
- b) să completeze Registrul de evidență a zilierilor, înainte de începerea activității;
- c) să prezinte Registrul de evidență a zilierilor organelor de control abilitate. Extrasul Registrului de evidență a zilierilor se poate transmite și pe suport electronic;
- d) să asigure instruirea și informarea zilierului cu privire la activitatea pe care urmează





- să o presteze, riscurile și pericolele la care poate fi expus în exercitarea activității, precum și cu privire la drepturile zilierului, în condițiile prevăzute de prezenta lege. Instruirea are loc zilnic, înainte de începerea activității;
- e) să plătească zilierului, la sfârșitul fiecărei zile de lucru, remunerația convenită. Remunerația se poate plăti și la sfârșitul perioadei activității, dacă există acordul scris al părților;
  - f) să asigure, pe propria cheltuială, echipamente de lucru și de protecție care se impun datorită naturii și specificului activității desfășurate de zilier.

În domeniul securității și sănătății în muncă, beneficiarul are următoarele obligații:

- să asigure securitatea și sănătatea în muncă a zilierilor;
- să asigure instruirea zilierului, înainte de începerea activității și/sau la schimbarea locului de muncă;
- să solicite zilierilor asumarea pe propria răspundere, prin semnătură, că starea sănătății le permite desfășurarea activităților repartizate de beneficiar;
- să pună la dispoziție zilierilor echipamente de muncă adecvate;
- să asigure, în mod gratuit, echipamente individuale de protecție adecvate activității desfășurate de zilieri;
- să comunice de îndată, către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, orice eveniment în care au fost implicați zilieri;
- să înregistreze accidente de muncă suferite de zilieri în timpul activității.



Durata activității ocazionale care poate fi exercitată în temeiul prevederilor Legii zilierilor este de minimum o zi, corespunzător cu 8 ore de muncă.

Durata zilnică de executare a activității unui zilier nu poate depăși 12 ore, respectiv 6 ore pentru lucrătorii minori care au capacitate de muncă (maximum 30 de ore pe săptămână). Chiar dacă părțile convin un număr mai mic de ore de activitate, plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel puțin 8 ore de muncă.

**Zilierii nu pot presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă mai lungă de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic. În cazul în care activitatea depășește acest interval este necesară încheierea unui contract individual de muncă.**



Încălcarea acestor prevederi se sancționează cu amendă contravențională de 6.000 lei.

Considerăm că această amendă contravențională nu se poate însă cumula cu sancțiunea pentru munca la negru.

Plata impozitului pe venit datorat pentru activitatea prestată de zilier este în sarcina beneficiarului. Quantumul acestui impozit este de 16% calculat la remunerația brută și se virează în conformitate cu prevederile art. 58 din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.



Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu amendă contravențională de 20.000 lei și interzicerea utilizării zilierilor pe toată durata de existență a beneficiarului.

Pentru activitatea executată, zilierul are dreptul la o remunerație al cărei quantum se stabilește prin negociere directă între părți, într-un **quantum al remunerației brute orare**