

**A**nterior încheierii contractului individual de muncă, salariatul va trebui să pună la dispoziția angajatorului o serie de acte.

**O parte dintre aceste acte sunt general obligatorii, altele sunt necesare numai pentru anumite posturi, în timp ce altele sunt facultative.** Unele trebuie pretinse la angajarea oricărui salariat, în timp ce altele vor fi solicitate numai în cazuri speciale. În cele ce urmează realizăm o prezentare a actelor necesare la angajare, pe care le puteți îndosaria la angajarea unui salariat.

obligatorii/  
facultative

Ele vor fi păstrate în dosarul personal, potrivit art. 7 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind Registrul general de evidență a salariaților (*a se vedea tema A 12*).

Menționăm că și angajatorul va trebui să elibereze anumite acte, cum ar fi dovada realizării informării prealabile la angajare și fișa de instruire privind sănătatea și securitatea în muncă.

## 1. Cartea de identitate

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 97/2005 privind evidența, domiciliul, reședința și actele de identitate ale cetățenilor români, republicată în Monitorul Oficial nr. 719 din 12 octombrie 2011, cu modificările ulterioare, constituie cadrul juridic care reglementează actele de identitate.

După caz, se vor depune, de asemenea, copii după certificatul de naștere și certificatul de căsătorie. Vor fi depuse acte doveditoare ale persoanelor aflate în întreținere (dacă este vorba despre funcția de bază).

## 2. Avizul de angajare

În cazul în care persoana care urmează să fie angajată este un cetățean străin, va trebui obținut avizul de angajare, care se eliberează în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 640 din 30 august 2014, cu modificările ulterioare.



## 3. Adeverința de la angajatorul precedent

Această adeverință este eliberată de către angajatorul precedent pe baza înregistrărilor făcute în Registrul de evidență a salariaților. Refuzul angajatorului de a-i elibera salariatului o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților este sancționat, cu o amendă de 300-1.000 lei.



## 4. Recomandări de la fostul loc de muncă

Potrivit art. 29 alin. (4) din Codul muncii: „angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză”.

Prelucrarea și transmiterea datelor personale ale foștilor salariați se poate face numai în conformitate cu prevederile Regulamentului de Protecție a Datelor și ale Legii nr. 190/2018 privind punerea în aplicare a acestui Regulament (*a se vedea pe larg, la tema I 23*).

## 5. Acte de studii, certificate de calificare și Curriculum Vitae

Angajatorul va putea solicita diplome de studii liceale, postliceale, universitare, post-universitare, doctorat, școli de arte și meserii etc.

Distingem aici între ipoteza în care, prin lege, nu se poate ocupa un anumit post decât dacă salariatul a absolvit anumite cursuri și ipoteza în care nu există o astfel de obligație legală, dar angajatorul solicită totuși ca ocupantul postului în discuție să fie absolventul anumitor cursuri.

### *Exemplu*

- Pentru ocuparea postului 211206 asistent meteorolog, nivelul de instruire prevăzut în
- Clasificarea Ocupațiilor din România este 4 (studii superioare). Este așadar interzisă
- angajarea pe acest post a unei persoane care nu prezintă actele doveditoare de studii
- superioare.
- Dacă însă angajatorul solicită diplome atestând cunoașterea unei limbi străine, inde-
- pendent de nivelul de studii prevăzut în COR, angajarea este legală, dar salariatul va
- putea fi concediat pentru necorespondere profesională dacă se va dovedi că, în fapt, nu
- cunoaște limba străină în discuție.

Dacă s-au prevăzut studii superioare, fie prin lege, fie prin actele interne ale angajatorului, salariul minim în cazul persoanelor cu o vechime mai mare de un an în domeniul studiilor nu va putea fi mai mic de 2.350 lei, potrivit H.G. nr. 937/2018.

Angajatorul solicită, de asemenea, candidatului un Curriculum Vitae, care poate fi elaborat potrivit modelului de CV European.

### **ATENȚIE!**

CV-urile candidaților care nu au obținut angajarea nu vor fi păstrate în baza de date a angajatorului decât dacă există acordul expres al acestora în acest sens. În absența consimțământului, păstrarea datelor personale ale persoanelor respective (care nu se află în raport de muncă cu unitatea) contravine dispozițiilor europene și naționale privind protecția datelor personale ale persoanei.

## 6. Avize, autorizații, atestări

În funcție de postul ocupat, se vor solicita avize, autorizații, atestări necesare pentru exercitarea meseriei sau profesiei.

Retragerea ulterioară a acestor avize sau atestări de către autoritățile sau organismele competente va antrena încetarea de drept a contractului individual de muncă, potrivit art. 56 lit. g) din Codul muncii.

Dacă aceste avize, autorizații sau atestări sunt suspendate, salariatul are la dispoziție 6 luni pentru a le reînnoi. În intervalul respectiv, și contractul de muncă este suspendat.

La finele termenului de 6 luni, contractul de muncă va înceta de drept, dacă avizele, atestatele sau autorizațiile în discuție nu au fost reînnoite. Temeiul acestei încetări de drept îl constituie art. 50 lit. h) din Codul muncii.

încetare  
de drept

## 7. Certificat de integritate comportamentală

Instituțiile din sistemul de învățământ, sănătate sau protecție socială, precum și orice entitate publică sau privată a cărei activitate presupune contactul direct cu copii, persoane în vârstă, persoane cu dizabilități sau alte categorii de persoane vulnerabile ori care presupune examinarea fizică sau evaluarea psihologică a unei persoane au obligația de a solicita persoanelor cu care încheie raporturi de muncă, contracte de voluntariat sau alte asemenea raporturi prezentarea certificatului de integritate comportamentală.

Acest certificat se eliberează în condițiile Legii nr. 118/2019 privind Registrul național automatizat cu privire la persoanele care au comis infracțiuni sexuale, de exploatare a unor persoane sau asupra minorilor, precum și pentru completarea Legii nr. 76/2008 privind organizarea și funcționarea Sistemului Național de Date Genetice Judiciare, publicată în Monitorul Oficial nr. 522 din 26 iunie 2019.

## 8. Certificatul medical

Examenul medical la angajarea în muncă este obligatoriu. În lipsa acestuia, contractul individual de muncă este nul.

Angajatorul va întocmi Dosarul medical al salariatului. Acesta se completează de angajator cu datele viitorului salariat și cu riscurile postului și i se înmânează acestuia pentru a se prezenta la medicul de medicină a muncii. Medicul de medicină a muncii stabilește ce investigații medicale se fac (în funcție de post) și apoi completează Fișa de aptitudine cu apt/inapt pentru postul respectiv. Dosarul medical rămâne la medicul de medicină a muncii, iar un exemplar din Fișa de aptitudine merge la angajator și se atașează dosarului de personal al salariatului.

Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 332 din 17 mai 2007, cu modificările ulterioare, prevede că examenul medical al lucrătorilor la angajarea în muncă stabilește aptitudinea/aptitudinea condiționată/inaptitudinea permanentă sau temporară în muncă pentru profesia/funcția și locul de muncă în care angajatorul îi va desemna să lucreze privind:

- a) compatibilitatea/incompatibilitatea dintre eventualele afecțiuni prezente în momentul examinării și viitorul loc de muncă;
- b) existența/inexistența unei afecțiuni ce pune în pericol sănătatea și securitatea celorlalți lucrători de la același loc de muncă;
- c) existența/inexistența unei afecțiuni ce pune în pericol securitatea unității și/sau calitatea produselor realizate sau a serviciilor prestate;
- d) existența/inexistența unui risc pentru sănătatea populației căreia îi asigură servicii.

În scopul efectuării examenului medical, angajatorul va întocmi o cerere, redactată potrivit următorului model:

## SOLICITARE PENTRU EXAMENUL MEDICAL DE ANGAJARE

Subsemnatul (Nume și prenume) ..... angajator la întreprinde-  
rea/societatea comercială/unitatea ..... adresa .....  
.....

## SOLICIT:

examenul medical de angajare, conform legislației de sănătate și securitate în muncă în vigoare pentru:

Domnul/Doamna ..... născut la: .....

CNP: ..... având profesia de .....

și care urmează a fi angajat în funcția .....

la locul de muncă: .....

din secția (atelier, compartiment etc.) .....

Persoana examinată urmează să efectueze activitatea profesională la un loc de muncă ce prezintă ris-  
curile profesionale detaliate în Fișa de expunere la riscuri profesionale, anexată prezentei cereri.

Data .....

Semnătura și ștampila

## 9. Cazierul judiciar

Pentru anumite posturi este necesară prezentarea cazierului judiciar, eliberat potrivit Legii nr. 290/2004 privind cazierul judiciar, republicată în Monitorul Oficial nr. 777 din 13 noiembrie 2009, cu modificările ulterioare.

### *Exemplu*

- Cazierul judiciar este necesar, spre exemplu, la angajarea gestionarilor. Astfel, Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice, cu modificările și completările ulterioare, impune obligativitatea cazierului la angajarea acestei categorii de personal.

Cazierul judiciar se va elibera în formatul aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 345/2010 pentru aprobarea modelelor formularelor-tip folosite în activitatea de cazier judiciar, cu modificările ulterioare.

## 10. Repartiția AJOFM

Potrivit art. 113 lit. a) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru somaj și stimularea ocupării forței de muncă, angajatorii au obligația de a comunica AJOFM toate locurile de muncă vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la vacantarea acestora.

Atunci când angajează personal pe locurile de muncă vacante, angajatorii au obligația de a anunța în termen de o zi AOFM cu privire la ocuparea locurilor de muncă vacante.

Neîndeplinirea acestor obligații atrage posibilitatea obligării angajatorului la plata unei amenzi contravenționale de la 3.000 la 5.000 lei.



În vederea angajării unei persoane provenind din rândurile șomerilor, angajatorul va înainta Agenției Județene de Ocupare a Forței de Muncă o cerere de repartiție, după următorul model:

ANTET

Către

AGENȚIA JUDEȚEANĂ/MUNICIPALĂ DE OCUPARE ȘI FORMARE  
PROFESIONALĂ A \_\_\_\_\_

Prin prezenta vă rugăm să emiteți repartiție pentru Dl (Dna) \_\_\_\_\_ domiciliat (a) în \_\_\_\_\_ str. \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_ bloc \_\_\_\_\_ sc. \_\_\_\_\_ et. \_\_\_\_\_ ap. \_\_\_\_\_ sector \_\_\_\_\_ județ \_\_\_\_\_, începând cu data de \_\_\_\_\_ întrucât urmează să se angajeze cu contract de muncă pe durată nedeterminată/determinată conform art. \_\_\_\_\_ alin. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ în meseria/funcția de \_\_\_\_\_ având cerere de angajare aprobată de conducerea societății.

Dl (Dna) \_\_\_\_\_ are B.I.(C.I) seria \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_ eliberat de \_\_\_\_\_ la data \_\_\_\_\_ CNP: \_\_\_\_\_ este născut la data de \_\_\_\_\_ în localitatea \_\_\_\_\_ sector/județ \_\_\_\_\_ fiul lui \_\_\_\_\_ și al \_\_\_\_\_.

DIRECTOR GENERAL,

DIRECTOR RESURSE UMANE,

În baza acestei cereri, AJOFM va elibera o repartiție. Dispoziția de repartizare se eliberează numai persoanelor în căutarea unui loc de muncă înregistrate în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă. Pentru înregistrare, persoana în căutare de loc de muncă trebuie să prezinte buletinul/carta de identitate (copie și original), actele de studii și de calificare, carnetul de muncă, în cazul persoanelor provenite din munca și adeverința medicală din care să rezulte că este aptă de muncă sau că are eventuale restricții medicale.

Dispoziția de repartizare cu care se prezintă salariatul la angajare va fi întocmită potrivit următorului model:

Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă a Județului ...../Municipiului București

### DISPOZIȚIA DE REPARTIZARE

Nr. .... data .....

Doamna/Domnul ....., cod numeric personal ....., cu domiciliul/reședința în .....,

Carnetul de evidență nr. ...., având meseria/specialitatea ....., se repartizează la unitatea ....., codul fiscal ....., din județul ....., localitatea ....., str. .... nr. ...., pentru a fi încadrată/încadrat, cu respectarea prevederilor legale, în funcția/meseria de ....., cod COR ....., prevăzută în oferta dumneavoastră din Adresa nr. .... la poziția .....

Data prezentării la unitate conform ofertei .....

Șeful agenției locale,

.....

Semnătura de primire

.....

Angajatorii care încadrează în muncă persoane din rândul beneficiarilor de indemnizație de șomaj au obligația de a anunța **în termen de 3 zile** agenția pentru ocuparea forței de muncă.

Informarea agenției de șomaj se face printr-o notificare simplă, transmisă de angajator, în care sunt menționate datele de identificare ale beneficiarului indemnizației de șomaj și data de începere a activității acestuia, potrivit contractului individual de muncă încheiat.

Notificarea poate fi făcută după următorul model:

Angajator .....

Sediu/adresa .....

Cod bancă .....

Cod fiscal .....

### ÎNȘTIINȚARE

privind încadrarea în muncă

nr. .... data .....

În conformitate cu Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, vă informăm că domnul/doamna ..... cod numeric personal ..... cu carnetul de evidență nr. .... va fi încadrat în muncă pe perioada determinată mai mică de 12 luni/nedeterminată începând cu data de ..... în meseria ..... COR .....

Data: .....

Semnătură angajator,



Nerespectarea acestei obligații de către angajator constituie contravenție, potrivit dispozițiilor art. 113 lit. e) și art. 114 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 76/2002, fiind sancționată cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

### 3. Cererea de concediu fără plată poate fi refuzată?

O problemă frecvent ridicată de angajator este legată de posibilitatea refuzării cererii unui salariat privind acordarea unui concediu fără salariu pentru interese personale.

- În măsura în care dreptul a fost reglementat expres atât sub aspect cantitativ (număr de zile permis anual), cât și calitativ (prin enumerarea situațiilor în care părțile consideră acordarea drept oportună), refuzul angajatorului poate interveni numai în cazuri justificate, așa încât comportamentul angajatorului să nu fie considerat abuziv.
- În măsura în care părțile nu au reglementat durata minimă anuală a concediului fără plată prin contractul colectiv sau individual și nici cazurile concrete în care acordarea se consideră justificată, marja de libertate a angajatorului de a se opune cererii de acordare a concediului fără plată este mai largă.

Dincolo de aceste distincții, concediul fără plată reprezintă o modalitate de suspendare a raporturilor de muncă prin acordul părților și necesită, pe lângă acordul de principiu exprimat la negocierea contractului colectiv sau individual de muncă, și acordul punctual și expres asupra unei situații concrete.

acord  
punctual

Durata concediului fără plată negociat de angajat și angajator poate depăși durata prevăzută de contractul colectiv, întrucât libertatea de negociere se manifestă atât la nivel colectiv (când se negociază contractele colective), cât și la nivel individual (când se negociază contractele individuale de muncă).

#### ATENȚIE!

Prin excepție, acordarea concediilor fără plată reglementate de O.U.G. nr. 111/2010 nu este lăsată la aprecierea angajatorului, ci este obligatorie.

Conform art. 26 din O.U.G. nr. 111/2010, neacordarea concediului fără plată pentru creșterea copilului se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.500 lei.



### 4. Concediul medical

Dacă, în perioada concediului fără plată, salariatul se îmbolnăvește, concediul fără plată se întrerupe, iar salariatul va beneficia de concediu și de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă (art. 16 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate).

Angajatorul va emite o decizie de încetare a suspendării începând cu ziua anterioară datei la care salariatul beneficiază de concediu medical. În baza deciziei de încetare a suspendării, în registrul general de evidență a salariaților se operează încetarea suspendării.

decizie de  
încetare a  
suspendării

Dacă însă concediul medical este acordat din prima zi a concediului fără plată, angajatorul nu va mai dispune și înregistra în registrul general de evidență a salariaților încetarea suspendării, ci anularea acesteia.

anularea  
suspendării

**Exemplu**

- Salariatul beneficiază de concediu medical pentru perioada 15-30 noiembrie. La data de 20 noiembrie i se eliberează concediu medical începând cu această dată. Angajatorul va opera în registrul general de evidență a salariaților încetarea suspendării începând cu data de 19 noiembrie (ultima zi de concediu fără plată).
- Dacă salariatul beneficiază de concediu medical chiar începând cu data de 15 noiembrie, angajatorul va înregistra în registru „Anulare Suspendare”. Această soluție este determinată de faptul că suspendarea contractului individual de muncă pentru concediu fără plată nu a avut loc nici măcar o zi, prin urmare, suspendarea neavând loc, nu se poate dispune încetarea ei, ci anularea înregistrărilor din registru.

**5. Înregistrarea concediului fără plată în registrul general de evidență a salariaților**

Perioada concediului fără plată se înregistrează în Registrul general de evidență a salariaților.

În Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra suspendarea contractului individual de muncă completând: temeiul de suspendare, data de început și data de sfârșit a suspendării.

În câmpul *Alte detalii* se menționează numărul și data deciziei prin care angajatorul a dispus suspendarea contractului individual de muncă.

Înregistrarea concediului fără plată în ReviSal se realizează cel târziu în ziua anterioară datei suspendării contractului individual de muncă.

**ATENȚIE!**

După încetarea suspendării nu mai este posibilă modificarea/corectarea datelor după încetarea suspendării.

După ce s-a operat în Registrul general de evidență a salariaților încetarea suspendării, dacă se constată o eroare în legătură cu suspendarea sau se dorește modificarea perioadei de suspendare sau a altui aspect legat de suspendare, acestea nu mai pot fi operate.

Astfel, după ce s-a operat încetarea suspendării nu se mai poate interveni în registru asupra perioadei respective de suspendare.

De aceea, la efectuarea operațiunii de încetare a suspendării, aplicația tehnică emite următorul mesaj de atenționare: **Atenție!** În versiunea curentă, ulterior încetării acestei suspendări, informațiile aferente acestei suspendări nu vor mai putea fi modificate sau corectate.

mesaj de  
atenționare

## 1. Ce este contractul colectiv?

**C**ontractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Legea prevede că, prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale.



Contractul colectiv de muncă este specific dreptului muncii. El seamănă, pe de o parte, cu o lege, deoarece are caracter permanent (se aplică de un număr nedeterminat de ori) și se publică în Monitorul Oficial (dacă s-a încheiat la nivel de grup de unități și sector de activitate).

lege

Pe de altă parte, contractul colectiv de muncă este totuși un contract, deoarece se negociază și exprimă voința juridică a părților între care s-a încheiat, nu a legiuitorului.

contract

Legea nr. 62/2011, a dialogului social, publicată în Monitorul Oficial nr. 322 din 10 mai 2011, a schimbat complet fața contractelor colective de muncă.

nivelele  
CCM

În prezent, nivelele la care se negociază și se încheie contracte colective de muncă sunt:

- unitatea;
- grupul de unități;
- sectorul de activitate.

### ATENȚIE!

Regula aplicabilității generale a contractelor colective de muncă se aplică exclusiv la nivel de unitate. La nivel de grup de unități sau de sector, un contract colectiv le este aplicabil numai celor care au fost reprezentați efectiv la negocierea și semnarea lui.

Ca urmare, este posibil ca o parte dintre salariații economiei (chiar majoritatea) să nu fie „acoperiți” prin niciun contract colectiv de muncă, deoarece cel național nu mai există, iar cele superioare nu își mai produc efecte generale.

La nivel de unitate însă, ca și până acum, un contract colectiv de muncă încheiat la nivelul unei unități are efecte obligatorii nu numai pentru salariații membri ai sindicatului care l-a negociat, dar și pentru salariații nemembri. El este obligatoriu chiar și pentru salariați care s-au angajat ulterior, deci care nici nu lucrau în unitatea respectivă atunci când s-a negociat contractul.

efecte  
generale

## 2. Încheierea contractelor colective de muncă

Potrivit art. 129 alin. (1), (2) și (3) din Legea dialogului social, nr. 62/2011, angajatorul este cel care are obligația de a iniția negocierea contractului colectiv de muncă, dacă are peste 21 de angajați, cu cel puțin 45 de zile de la data expirării precedentului contract colectiv de muncă.



Nerespectarea obligației de a iniția negocierea contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei și, în plus, negocierea va putea fi inițiată pe baza cererii scrise depuse de către organizația sindicală reprezentativă sau de reprezentanții salariaților.

Această negociere este obligatorie numai la nivel de unitate, nu și la nivel de grup de unități sau sector de activitate. Mai mult, încheierea propriu-zisă a contractului colectiv de muncă nu este obligatorie la niciun nivel, deoarece părțile pot fi obligate să se așeze la masa negocierilor, dar nu și să se pună de acord.



Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, între 12 și 24 de luni. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni. În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile pot conveni negocierea acestuia în orice moment.

### Problemă

Angajatorul are obligația de a demara negocierile cu 45 de zile înainte de expirarea contractului colectiv în vigoare. Dar dacă nu este în vigoare niciun contract colectiv de muncă, va putea fi sancționat angajatorul pentru neinițierea negocierilor?

### Răspuns

Nu. Potrivit art. 141 alin. (3) din Legea dialogului social nr. 62/2011, în cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile pot conveni negocierea acestuia în orice moment. Rezultă, deci, că, de această dată, inițierea negocierii este lăsată la libera convenție a părților, care nu mai au obligația respectării vreunui termen.

## 3. Înregistrarea contractelor colective de muncă

Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează: la inspectoratul teritorial de muncă, dacă s-a încheiat la nivel de unitate, respectiv la Ministerul Muncii și Justiției Sociale, dacă s-a încheiat la nivel superior.

Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

- a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
- b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- d) dovezile de reprezentativitate ale părților.
- e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatul primit de la organizația patronală reprezentativă la nivel de sector, respectiv mandatul special primit de la confederația sindicală.

dosar

**Indiferent câte sindicate ar exista, la fiecare nivel (unitate, grup de unități, sector) se poate înregistra un singur contract colectiv de muncă.**

Cererea de înregistrare a contractului colectiv de muncă poate fi realizată potrivit următorului model:

UNITATEA .....  
SEDIU .....  
COD FISCAL .....  
TELEFON/FAX .....  
NR. ....

Către,  
ITM .....

Denumirea unității ....., cu sediul în localitatea ....., str. ....  
nr. ...., bl. ...., sc. ...., ap. ...., jud. ...., telefon ..... fax ....., e-mail .....,  
CIF (cod fiscal) ....., J24/ ...../ ....., obiect de activitate .....,  
cod CAEN ..... (nr. ....), sector activitate ....., natura capitalului social (de  
stat, privat sau mixt) ....., aflat în subordinea ....., număr total salariați .....,  
din care membri de sindicat ..... și nesindicaliști .....

Solicităm înregistrarea:

- contractului colectiv de muncă
- actului adițional la CCM nr. .... / .....

conținând ..... pagini, acesta urmând să se aplice:

- de la data înregistrării la ITM .....
- de la o dată ulterioară, respectiv, .....

**Reprezentant unitate,**  
*(Nume, prenume, funcție,*  
*semnătură și ștampilă)*

**Sindicat/Reprezentanți salariați,**  
*(Nume, prenume, funcție,*  
*semnătură și ștampilă)*

Părți desemnate pentru negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă:

- Angajatorul reprezentat prin: .....
- Sindicatul reprezentativ/nereprezentativ:
- denumire: .....
- afilierea: .....
- reprezentanți sindicat: .....

sau, în cazul în care la nivelul unității nu există sindicat:

- Reprezentanții salariaților: .....

## C 60/004 Contractul colectiv de muncă

---

Salariul minim negociat la nivel de unitate:.....

Numărul minim de zile concediu de odihnă:

.....

Durata CCM/actului adițional de prelungire: .....

- Nr. și data înregistrării la ITM ..... a CCM anterior: ...../....., valabil până la data de ..... (în situația în care a fost încheiat un astfel de contract)
- Precizăm faptul că până în prezent nu a mai fost încheiat un CCM la nivelul unității.
- Menționăm faptul că s-au respectat toate clauzele din:
  - CCM la nivel de grup de unități nr. .... / .....
  - CCM la nivel de sector de activitate nr. .... / .....

Pentru îndeplinirea formalităților în vederea înregistrării contractului colectiv de muncă/actului adițional în relația cu inspectoratul teritorial de muncă se împuternicește dl/dna ....., CNP ....., funcția ....., telefon .....

Adresele emise de către inspectoratul teritorial de muncă referitoare la contractul colectiv de muncă/actul adițional se pot preda împuternicitului sau expedia prin poștă la adresa sediului unității precizată în cuprinsul prezentei cereri, procedura de comunicare considerându-se îndeplinită pentru toate părțile implicate.

**Reprezentant unitate,**  
(Nume, prenume, funcție,  
semnătură și stampilă)

**Sindicat/Reprezentanți salariați,**  
(Nume, prenume, funcție,  
semnătură și stampilă)

Anexăm alăturat următoarele documente, conform dispozițiilor art. 143 alin. (2) Legea nr. 62/2011, republicată:

- 1)  CCM la nivel de unitate/actul adițional – în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, ștampilate și semnate de către părți pe fiecare pagină;
- 2)  Împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării CCM;
- 3) Dovezile de reprezentativitate ale părților:
  - pentru angajator: actul constitutiv/statutul unității actualizat și/sau actul prin care s-a înființat unitatea și certificat înregistrare ONRC/ANAF (xerocopie lizibilă);
  - pentru salariați: sentința civilă și statutul sau, dacă nu există sindicat, procesul-verbal privind alegerea reprezentanților salariaților prin vot secret și tabel cu semnăturile salariaților care au participat la ședința de alegere a reprezentanților (anexa la procesul-verbal de alegere);
- 4)  Dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- 5)  Procesele-verbale ale negocierii, conținând poziția părților – în original, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, ștampilate și semnate de către părți pe fiecare pagină.

**Reprezentant unitate,**  
(Nume, prenume, funcție,  
semnătură și stampilă)

**Sindicat/Reprezentanți salariați,**  
(Nume, prenume, funcție,  
semnătură și stampilă)

Momentul înregistrării contractului colectiv este foarte important, deoarece el marchează începerea aplicabilității lui. Părțile pot negocia aplicarea contractului la o dată ulterioară, niciodată însă nu pot dispune aplicarea lui înainte de a fi înregistrat.

### **Exemplu**

- *Deși în practică s-au depus astfel de cereri, s-a considerat că părțile nu pot decide aplicabilitatea de la 1 ianuarie 2019 a contractului colectiv de muncă înregistrat la 15 februarie 2019.*
- *În plus, dacă inspectoratul teritorial de muncă întârzie înregistrarea, el face imposibilă astfel aplicarea prevederilor negociate de părți.*
- *Mai mult, dacă dintr-un motiv sau altul este refuzată înregistrarea, contractul colectiv nu poate produce efecte deloc.*

**Când se poate refuza înregistrarea?** Potrivit art. 145 din Legea dialogului social nr. 62/2011, Ministerul Muncii și Justiției Sociale sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă numai după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.

Constituie cazuri de neîndeplinire a condițiilor legale și, deci, de refuz a înregistrării:

- a) părțile nu au depus dosarul complet;
- b) nu sunt semnate de către organizații sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaților din sectorul sau grupul de unități pentru care s-a negociat contractul;
- c) reprezentantul oricărei părți care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului și acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.

refuzul  
înregistrării

De asemenea, neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

### **ATENȚIE!**

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă, părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Etapele acestei proceduri de contestare a refuzului de înregistrare sunt:

- 1) Inspectoratul teritorial de muncă, respectiv Ministerul Muncii și Justiției Sociale comunică refuzul de înregistrare a contractului colectiv de muncă.
- 2) În termen de 30 de zile de la această comunicare, oricare dintre părțile contractului colectiv de muncă sau ambele pot depune o plângere prealabilă la inspectoratul teritorial de muncă, respectiv la Ministerul Muncii și Justiției Sociale, împotriva actului administrativ de neînregistrare a contractului colectiv de muncă.
- 3) În termen de 30 de zile de la data înregistrării plângerii, organul administrativ are obligația de a răspunde motivat.
- 4) Dacă organul administrativ nu răspunde sau părțile contractului colectiv nu consideră îndreptățit acest răspuns, ele se pot adresa instanței de contencios administrativ.

procedura de  
contestare

Acțiunea se va adresa în termen de 6 luni de la data primirii răspunsului la plângerea prealabilă sau, după caz, data comunicării refuzului, considerat nejustificat, de soluționare a cererii, respectiv de la data expirării termenului legal de soluționare a cererii (30 de zile).

Reclamantul va anexa la acțiune copia răspunsului inspectoratului teritorial de muncă, respectiv al Ministerului Muncii și Justiției Sociale, prin care i se comunica refuzul de înregistrare. În situația în care reclamantul nu a primit niciun răspuns la cererea sa, va depune la dosar copia cererii, certificată prin numărul și data înregistrării la autoritatea publică, precum și orice înscris care face dovada îndeplinirii procedurii prealabile.



Un astfel de litigiu nu constituie conflict de muncă. Problema este aici că, în cazul în care o astfel de acțiune este introdusă, ea va fi soluționată de către un complet de contencios administrativ, și nu de către o instanță de drept al muncii. Ca urmare, judecătorii nu vor fi neapărat specializați în problematica (specială și dificilă) a dreptului muncii.

Potrivit art. 144 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părților semnatare.



Nerespectarea acestei obligații legale atrage aplicarea unei amenzi de 3.000 lei, legea prevăzând (în art. 217 alin. (1) lit. c)) că responsabilitatea le revine solidar părților.

Nu se prevede un termen în care trebuie realizată publicarea în Monitorul Oficial. Amenda ar putea fi aplicată oricărui dintre părți, urmând ca cea care a plătit să se întoarcă apoi împotriva celeilalte părți, pentru recuperarea părții sale din prejudiciu.

Trebuie observat că publicarea în sine nu produce efecte juridice, în sensul că **un contract colectiv de muncă este în vigoare de la data înregistrării, nu de la data publicării**, astfel încât nepublicarea nu va atrage nici nulitatea contractului, nici inaplicabilitatea lui, nici inopozabilitatea lui.

internet

Pe lângă publicarea în Monitorul Oficial, Ministerul Muncii și Justiției Sociale va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel de sector de activitate și grup de unități.

#### 4. Conținutul contractului colectiv de muncă

La fiecare nivel, contractul colectiv de muncă va trebui să respecte contractele colective de muncă încheiate la nivelele superioare, iar toate contractele colective, indiferent de nivel, vor trebui să respecte legea. Contractele individuale de muncă vor trebui să respecte contractele colective și legea.

Astfel, potrivit art. 132 din Legea dialogului social nr. 62/2011, clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

caracter  
minimal

La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal. Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.



Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea acestor reguli sunt lovite de nulitate.

Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

### ATENȚIE!

Dat fiind că Legea dialogului social nu cuprinde termenul în care o astfel de acțiune în anulare se poate introduce, se vor aplica în continuare dispozițiile art. 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, potrivit căruia o astfel de cerere se poate introduce pe toată durata existenței contractului.

Prin Decizia nr. 17/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 993 din 9 decembrie 2016, Înalta Curte de Casație și Justiție a interpretat expresia „durata existenței contractului colectiv de muncă”. Instanța supremă a reținut astfel că „existența unei clauze ce instituie o situație juridică de care beneficiarul se poate prevala nu se limitează la termenul pentru care a fost încheiat contractul, ci reprezintă perioada în care părțile pot invoca efectele juridice generate de executarea sau neexecutarea clauzei. O interpretare restrictivă a acestor dispoziții ar permite valorificarea unei clauze contractuale, fără posibilitatea de cenzurare a legalității sale”.



**Ca urmare, chiar dacă perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă a luat sfârșit, drepturile cuprinse în acesta pot fi totuși valorificate.**

Pe acest motiv, Curtea Constituțională a respins, prin Decizia nr. 234/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 602 din 22 iulie 2019, excepția de neconstituționalitate a sintagmei „pe toată durata existenței contractului” din art. 268 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

constituționalitate

În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea acestora. Până la o astfel de renegociere, clauzele nule sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

De semnalat că fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, începând cu data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.

Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

- a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
- b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
- c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului. În plus, contractul colectiv de muncă se va aplica la nivel de sector și unităților care nu au fost reprezentate la negociere, dacă ministrul muncii a aprobat o cerere de extindere a efectelor unui astfel de contract de muncă, în condițiile art. 143 alin. (5) din Legea nr. 62/2011.

efecte

Contractul colectiv de muncă încheiat în sectorul bugetar prezintă o particularitate: în cadrul acestora nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și

sectorul bugetar

în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal. Numai dacă drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se pot determina prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

Clauzele care nu respectă această regulă sunt lovite de nulitate.

### 5. Executarea și modificarea contractului colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă are forță obligatorie; orice salariat, în mod individual, sau sindicatul ori reprezentanții salariaților, în numele acestora, putând introduce acțiune împotriva angajatorului cu privire la nerespectarea de către acesta a vreuneia dintre prevederile contractuale.

Curtea de Apel București a decis că, în cazul în care contractul colectiv de muncă încheiat la un anumit nivel prevede un anumit drept salarial inferior celui de care ar fi beneficiat angajații potrivit contractului colectiv de muncă încheiat la nivel superior, nu este necesară declararea nulității acestei clauze. Dimpotrivă, clauza se consideră de drept înlocuită cu cea mai favorabilă, cuprinsă în contractul colectiv de muncă de la nivel superior, iar salariații vor putea pretinde în mod direct respectarea acesteia (C.. București, S. a VII-a civ., dec. civ. nr. 2923/R din 18 octombrie 2006).



modificare

Potrivit art. 149 din Legea nr. 62/2011, clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

act adițional

Actul adițional al contractului colectiv se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile legii sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Remarcăm faptul că, deși capitolul VI din Legea nr. 62/2011 poartă numele „Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă”, totuși în cuprinsul său nu există nicio referire la suspendare. În tăcerea legii, vom considera că se suspendă de drept contractul colectiv de muncă pe durata unei greve legale.

### 6. Durata contractului colectiv de muncă



Potrivit art. 141 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni.

Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Se remarcă faptul că Legea dialogului social a eliminat posibilitatea încheierii contractului colectiv de muncă pe durata unei lucrări determinate. Cu toate acestea, în normele prevăzând cauzele de încetare a contractului colectiv se prevede că acesta încetează „la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat” (art. 151 alin. (1)). Legiuitorul este și de această dată lipsit de coerență.

Momentul de început al contractului de muncă este cel al înregistrării, potrivit art. 144 alin. (1), care prevede: „contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților”.

**Altfel spus, părțile nu pot stabili că un anume contract colectiv produce efecte retroactive.**

O altă problemă constatată în practica instanțelor vizează prevederea unor drepturi pentru salariați, constând în ajutoare materiale și alte beneficii, pentru o perioadă îndelungată și chiar pentru restul vieții.

Instanțele au apreciat – de această dată în mod corect – că astfel de prevederi nu pot fi valabile decât pentru durata de existență a contractului colectiv. După încetarea contractului colectiv, prin expirarea termenului pentru care s-a încheiat, nu este admisibilă supraviețuirea unor drepturi ale salariaților. Altfel însăși durata determinată a contractului colectiv de muncă – ce este de esența acestuia – ar fi periclitată.



### 7. Încetarea contractului colectiv de muncă

Potrivit art. 151 din Legea nr. 62/2011, contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii

Observăm aici o contradicție: Legea dialogului social a eliminat posibilitatea încheierii contractului colectiv pe durata unei lucrări și a menținut doar încheierea acestuia pentru o perioadă de timp (potrivit art. 141 alin. (1) – între 12 și de 24 luni). Dar în capitolul privind încetarea se prevede și posibilitatea încetării la terminarea lucrării: o nouă sursă de confuzii în practică.

Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă o singură dată, cu cel mult 12 luni.

După aceea, părțile nu vor mai putea decide prelungirea contractului colectiv, ci vor trebui să procedeze la o nouă negociere colectivă. Firește, această nouă negociere se va putea finaliza cu menținerea prevederilor care au fost valabile și până acum;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;

c) prin acordul părților.

Art. 152 interzice denunțarea unilaterală a contractului colectiv. Această normă prohibitivă conduce la nulitatea oricărei prevederi din contractul colectiv de muncă ce ar prevedea o atare posibilitate de denunțare unilaterală.

denunțare  
unilaterală

Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente. Așadar, ele sunt conflicte individuale (în înțelesul Legii nr. 62/2011), neputând conduce la declanșarea unei greve.



Un caz special de încetare a contractului colectiv este cel indirect reglementat prin art. 222 alin. (4) din Legea dialogului social, care prevede: în cazul în care, pe parcursul de-

caz special

caz special

rulării unui contract colectiv de muncă, angajatorul își modifică obiectul principal de activitate, îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate. Cu alte cuvinte, modificarea obiectului de activitate al angajatorului poate atrage operația juridică a novației: încetează contractul colectiv inițial și începe să își producă efectele noul contract colectiv.

### 8. Acorduri, convenții, înțelegeri

Contractul colectiv de muncă nu este singurul act juridic care se poate negocia între angajator și angajați. Astfel, potrivit art. 153 din Legea nr. 62/2011, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

#### *Exemplu*

- Angajatorul ar putea încheia un acord cu un sindicat nereprezentativ și neafiliat, care
- nu a participat la negocierea contractului colectiv de muncă, potrivit căruia cotizațiile
- de sindicat vor fi reținute pe statul de plată al angajatorului. Tot astfel, s-ar putea negocia
- anumite zile libere plătite, pentru desfășurarea activității sindicale, chiar și pentru liderii
- sindicatului nereprezentativ și neafiliat.



art. 153

**Problema acordurilor colective încheiate în temeiul art. 153 din Legea dialogului social este controversată.** Unii autori consideră că prin astfel de acorduri colective pot fi negociate numai dispoziții diferite de cele obișnuit cuprinse în contractele colective de muncă (de exemplu, nu s-ar putea introduce în aceste acorduri colective dispoziții privind salariile sau condițiile de muncă), în timp ce alți autori socotesc că, deoarece legea nu cuprinde restricții, prin astfel de acorduri colective s-ar putea negocia orice fel de drepturi și obligații pentru părți.

Realitatea este că, în practică, foarte adesea aceste acorduri colective se încheie tocmai pentru că nu ar putea fi îndeplinite condițiile de reprezentativitate pentru negocierea unui contract colectiv. Ele prezintă multiple avantaje pentru sindicat:

- nu necesită reprezentativitate;
- produc efecte numai pentru membrii sindicatului care le-a încheiat;
- nu necesită nicio condiție specială de formă și nicio înregistrare.

Recomandarea noastră pentru angajatori este aceea de a negocia și a semna astfel de acorduri, menite în fond să asigure pacea socială în companie, mai ales în condițiile unei legislații foarte restrictive privind negocierea contractelor colective.

- În măsura în care, la unitatea B, concediul de odihnă acordat salariaților este de 27 de zile, și B.D. va putea beneficia de 27 de zile de concediu de odihnă.

**d) Dreptul la sănătate și securitate în muncă** se menține pe durata detașării și presupune obligații corespunzătoare pentru unitatea care beneficiază de serviciile salariatului respectiv.

**e) Drepturile salariale** se plătesc de către unitatea beneficiară a serviciilor salariatului detașat, la nivelul cel mai favorabil. Dacă unitatea unde este detașat acordă drepturi salariale mai mari, va beneficia și salariatul detașat de acestea.

În măsura în care locul de muncă ocupat în unitatea unde s-a dispus detașarea este mai slab remunerat, persoana va beneficia de salariu mai mare, stabilit în baza contractului său de muncă. Plătitorul este însă unitatea cesionară, întrucât ea beneficiază de serviciile salariatului în cauză.

Angajatorul care detașează salariați are obligația să le plătească acestora pe toată perioada detașării o indemnizație de detașare în condițiile stabilite de lege, de contractul colectiv și/sau individual de muncă.



**f)** Contractul de muncă al salariatului **se suspendă pe durata detașării**, potrivit art. 52 alin. (1) lit. d) din Codul muncii. Suspendarea efectelor contractului de muncă, respectiv a plății salariului și a prestării muncii se produce numai cu privire la unitatea cedentă. În realitate, atributele acesteia sunt preluate de către unitatea unde s-a dispus detașarea care beneficiază de majoritatea prerogativelor unui angajator.

**g)** În toată această perioadă, salariatul se supune **puterii disciplinare a unității cesionare**, care poate stabili reguli de disciplină specifice, ce se aplică în egală măsură tuturor salariaților săi.

El trebuie să fie prezent la programul de lucru stabilit de unitatea în folosul căreia prestează activitate și să își îndeplinească obligațiile de serviciu trasate de aceasta.

**h)** Salariatul detașat **răspunde patrimonial** în fața unității cesionare atât pentru pagubele produse acesteia prin fapte în legătură cu munca direct în patrimoniul său sau indirect, prin crearea de prejudicii terților care se întorc împotriva unității pentru obținerea de despăgubiri.

**Care sunt efectele detașării față de cei doi angajatori?**

- Unitatea cedentă (care dispune detașarea) păstrează doar o parte din prerogativele unui angajator.

**RECOMANDARE**

Pe durata detașării, angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariat.

Pentru aceasta, recomandăm stabilirea pe cale convențională a unei obligații de informare reciprocă între unități, privind condițiile în care se derulează detașarea, cu atât mai mult cu cât, în situația neîndeplinirii obligațiilor de către unitatea cesionară, acestea vor fi preluate de unitatea cedentă, în conformitate cu dispozițiile art. 47 alin. (4) din Codul muncii.



În situația în care există neînțelegeri între cele două unități privind îndeplinirea obligațiilor contractuale, unitatea cedentă are obligația de a-l primi înapoi la muncă pe salariatul detașat.

- Unitatea cedentă care dispune detașarea nu are numai obligații, ci și drepturi:

#### a) Dreptul de a dispune anumite sancțiuni disciplinare



Avem în vedere în primul rând concedierea disciplinară. În ceea ce privește celelalte sancțiuni disciplinare, ele ar putea fi aplicate de unitatea care beneficiază efectiv de serviciile salariatului în cauză, întrucât ele sunt replica firească la un comportament indisiplinat în acea unitate.

### SFATUL NOSTRU

Rămâne totuși sub semnul întrebării posibilitatea unității de a concedia disciplinar salariatul pentru o faptă care constituie abatere disciplinară gravă numai din punctul de vedere al celeilalte unități.

De aceea vă recomandăm ca acordul celor două unități să cuprindă și prevederi referitoare la răspunderea disciplinară.

#### b) Dreptul de a angaja o persoană în locul salariatului detașat prin contract de muncă pe durată determinată

Unitatea cesionară, care beneficiază efectiv de prestațiile salariatului detașat, are practic calitatea de angajator. Aceasta nu presupune încheierea unui alt contract individual de muncă, fiind suficient pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor specifice detașării întocmirea celor două adrese care constituie cererea și acceptul la detașare. Recomandăm totuși ca aceste adrese să cuprindă prevederi cât mai ample referitoare la aspectele legate de salarizare, drepturi de asigurări sociale, puterea disciplinară și procedura stabilirii sancțiunilor disciplinare.

## 7. Înregistrarea detașării în Registrul general de evidență a salariaților

Angajatorul care îl detașează pe salariat completează perioada detașării și denumirea angajatorului la care se face detașarea, anterior începerii detașării.

Angajatorul la care salariatul este detașat nu are obligații cu privire la înregistrarea detașării în Revisal.

Pentru a înregistra o detașare în registrul general de evidență a salariaților se procedează astfel:

- se selectează „Detașare” din meniul „Contracte”;
- din lista de contracte se selectează contractul salariatului ce urmează să fie detașat;
- se completează data de început și data de sfârșit a detașării, precum și denumirea, CIF/CUI/CNP ale angajatorului la care salariatul este detașat și țara angajatorului de destinație;
- se salvează;
- se înregistrează suspendarea contractului individual de muncă accesând elementul „Suspendare”; se alege temeiul suspendării – art. 52 alin. (1) lit. d);
- se completează data de început și de sfârșit a suspendării corespunzător datei de început și de sfârșit a detașării. **În cazul detașării transnaționale nu se înregistrează suspendarea contractului de muncă;**
- se salvează.

REVISAL

În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept **la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.**



În practică se manifestă ezitări cu privire la încetarea contractului în ipoteza în care salariatul a făcut cerere de reintegrare care i-a fost acceptată de către prima instanță, a fost reintegrat, iar apoi instanța de recurs a anulat hotărârea primei instanțe. În ceea ce ne privește, considerăm că un atare contract de muncă încetează în temeiul art. 56 lit. d), ca urmare a constatării nulității contractului de muncă. **Altfel spus, avem de a face cu două raporturi de muncă consecutive: unul încetat prin concediere, urmat de un al doilea raport juridic, care s-a încheiat în baza hotărârii primei instanțe, și care va înceta într-un alt temei, anume cel al nulității.**



**g) Ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești (art. 56 lit. f))**

Potrivit actualei soluții a legiuitorului:

- dacă salariatul este arestat preventiv, contractul se suspendă în temeiul art. 50 lit. g) din Codul muncii;
- după 30 de zile de arest preventiv, angajatorul îl poate concedia, în temeiul art. 61 lit. b) din Codul muncii;
- la data rămânerii definitive a hotărârii instanței penale de condamnare la închisoare, contractul de muncă încetează indiferent dacă pedeapsa se va executa în penitenciar sau la locul de muncă.

Prin Decizia nr. 15/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 470 din 22 iunie 2017, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii sunt aplicabile **numai în situația în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă.**



**h) De la data retragerii, de către autoritățile sau organismele competente, a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei (art. 56 lit. g))**

În anumite cazuri, executarea contractului individual de muncă este posibilă doar de către persoane care au primit aviz, autorizație sau atestare pentru prestarea activității respective.

### **Exemplu**

- Este necesar:
- – *certificatul de integritate comportamentală la angajarea în unități care presupun contact direct cu copii sau alte categorii de persoane vulnerabile;*
- – *avizul organului de poliție pentru încadrarea gardienilor publici, care urmează a fi dotați cu armament; a personalului de pază și gardă de corp; a personalului operator de jocuri de noroc etc.;*
- – *atestatul ministerului de resort, pentru încadrarea ghizilor de turism;*
- – *autorizarea inspectoratului teritorial de muncă, pentru încadrarea artificierilor;*
- – *atestarea Comisiei pentru protecția copilului, pentru încadrarea asistenților maternali profesioniști etc.*



Contractul individual de muncă încheiat în asemenea situații, fără existența avizului, autorizației sau atestării necesare pentru exercitarea profesiei este **nul absolut**. Nulitatea este însă remediabilă în ipoteza îndeplinirii ulterioare a condiției respective.

Art. 56 lit. g) din Codul muncii se referă la ipoteza în care avizul, autorizația ori atestatul **au existat la momentul încheierii contractului, dar au fost retrase** la un moment dat pe parcursul executării lui. De la data retragerii lui, contractul de muncă încetează de drept.

Dimpotrivă, dacă autorizația, avizul sau atestatul nu au existat de la început, contractul de muncă încetează în temeiul art. 56 lit. d) din Codul muncii, prin constatarea nulității acestuia. Aceeași soluție urmează să se aplice în ipoteza în care autoritățile sau organismele competente nu retrag avizul, autorizația ori atestatul, ci le anulează.

Obținerea acestor avize, autorizații sau atestări este motivată de specificul fiecărei profesii sau meserii care presupune o calificare corespunzătoare, precum și anumite aptitudini pe care cel ce dorește să exercite acea meserie sau profesie trebuie să le aibă, tocmai pentru îndeplinirea sarcinilor de la locul de muncă ales.

încetare/  
nulitate

### Exemplu

- Potrivit Legii nr. 118/2019 privind Registrul național automatizat cu privire la persoanele care au comis infracțiuni sexuale, de exploatare a unor persoane sau asupra minorilor, la angajarea în unități a căror activitate presupune contactul direct cu copii, persoane în vârstă, persoane cu dizabilități sau alte categorii de persoane vulnerabile ori care presupune examinarea fizică sau evaluarea psihologică a unei persoane, este necesară prezentarea unui certificat de integritate comportamentală. Retragerea sau anularea acestuia va atrage încetarea contractului de muncă, potrivit art. 56 lit. g) din Codul muncii.

### Întrebare

Dacă actul administrativ de retragere a avizului, autorizației sau a atestatului a fost nelegal, salariatul se va putea adresa instanței de contencios administrativ pentru a solicita anularea lui. Dar dacă, în baza actului administrativ declarat nelegal, contractul de muncă al salariatului a încetat de drept, va trebui acesta reintegrat?

### Răspuns

Considerăm că nu. În acțiunea în despăgubiri pe care o introduce împotriva organului administrativ care i-a ridicat autorizația sau avizul necesar pentru exercitarea profesiei, fostul salariat va putea solicita și acoperirea prejudiciului produs ca urmare a pierderii locului de muncă. Dar nu va putea fi reintegrat, deoarece angajatorul nu a greșit cu nimic, el nu a făcut decât să se conformeze unui act administrativ. Angajatorul nu avea competența de a cenzura legalitatea actului administrativ respectiv.

problema  
reintegrării

- i) În termen de 6 luni de la data suspendării avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei, dacă salariatul nu le-a reînnoit (art. 50 lit. h))

Legat de temeiul de încetare de drept prevăzut de art. 56 lit. g), dar reglementat distinct de acesta, Legea nr. 40/2011 a modificat Codul muncii în sensul includerii a încă unui temei de încetare de drept.

Termenele în care pot fi introduse în instanță cele mai frecvente acțiuni în dreptul muncii sunt următoarele:

a) În **45 de zile** de la data luării la cunoștință a măsurii (art. 211 lit. a) din Legea dialogului social) se pot contesta:

- Decizia de concediere întemeiate pe art. 61 lit. b), c), d) și art. 65;
- Decizia de delegare, detașare, a altor modificări unilaterale;
- Decizia de reducere a săptămânii de lucru la 4 zile;
- Decizia de suspendare pentru șomaj tehnic;
- Decizia de rechemare din concediu;
- Decizia de constatare a încetării de drept etc.



b) În **30 de zile** de la data comunicării (art. 268 alin. (1) și art. 252 alin. (5) din Codul muncii) se pot ataca în instanță:

- Decizia de concediere disciplinară
- Alte sancțiuni disciplinare.

Deși Legea dialogului social prevede un termen de 45 de zile pentru contestarea deciziilor privitoare la încetarea contractului individual de muncă, în practica instanțelor s-a considerat că excepția prevăzută în Codul muncii se menține. Așadar, cât privește sancțiunile disciplinare, inclusiv concedierea disciplinară, termenul este de numai 30 de zile;



c) În **45 de zile** se poate introduce acțiunea privind nelegalitatea prevederilor Regulamentului intern. Într-adevăr, Regulamentul intern intră în sfera măsurilor unilaterale de executare a contractului individual de muncă, deci se aplică termenul general de 45 de zile.



d) Acțiunea în constatarea nulității unui contract de muncă poate fi formulată pe toată durata existenței contractului. Prevederea se aplică și în ceea ce privește clauzele contractului sau actele adiționale ale acestuia.

– În cazul contractului individual de muncă, atât Codul muncii (art. 268 alin. (1) lit. d)), cât și Legea dialogului social (art. 211 lit. b) din Legea dialogului social) prevăd că o astfel de acțiune poate fi formulată pe durata existenței contractului.

De menționat că, prin Decizia nr. 234/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 602 din 22 iulie 2019, Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a sintagmei „pe toată durata existenței contractului” din art. 268 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

– În ceea ce privește acțiunea în constatarea nulității unui contract colectiv de muncă, urmează să se aplice prevederile Codului muncii, deoarece Legea dialogului social nu prevede nimic. Astfel, potrivit art. 268 alin. (1), o astfel de acțiune poate fi introdusă, ca și în cazul contractului colectiv de muncă, pe durata existenței acestuia.

**contract  
individual**

**contract  
colectiv**

Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat, prin Decizia nr. 17/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 993 din 9 decembrie 2016, că se pot introduce astfel de acțiuni chiar și după încetarea contractului, dacă ele privesc drepturi născute sub imperiul lui. Ea a apreciat că părțile pot invoca efectele juridice generate de executarea sau neexecutarea clauzei. O interpretare restrictivă a acestor dispoziții ar permite valorificarea unei clauze contractuale, fără posibilitatea de cenzurare a legalității sale.



e) Termenul de **3 ani** se aplică în cazul:

– acțiunii în plata unor drepturi salariale neacordate. Se aplică aici prevederile art. 268 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, deoarece Legea dialogului social nu prevede expres acest termen;

– acțiunii în restituirea unor plăți nedatorate. De această dată, termenul este prevăzut de Codul muncii și reluat în Legea dialogului social (art. 211 lit. c)).



f) Tot în termen de **3 ani** se poate formula o acțiune în despăgubiri. Aici observăm că, deși atât Codul muncii cât și Legea dialogului social prevăd același termen, momentul din care acesta începe să curgă este diferit. Astfel, potrivit art. 268 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, acesta curge de la data nașterii dreptului la acțiune. Dimpotrivă, potrivit art. 211 lit. c) din Legea dialogului social, termenul curge de la data producerii pagubei (deci nu de la data luării la cunoștință a respectivei pagube). Cum Legea dialogului social este mai recentă, această lege va fi aplicabilă.



g) Acțiunea privind neexecutarea unei prevederi din contractul colectiv de muncă se poate formula în termen de **6 luni** de la data nașterii dreptului la acțiune (art. 268 alin. (1) din Codul muncii).



**Aici există o problemă.** Astfel, observăm că:

– termenul de prescripție al cererilor în instanță având ca obiect plata unor drepturi salariale neacordate este de 3 ani;

– termenul de prescripție al cererilor în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestuia este de 6 luni.

Se ridică întrebarea: **în ce termen se prescrie acțiunea având ca obiect plata drepturilor bănești care decurg dintr-un contract colectiv de muncă?**

### **Exemplu**

- Poate fi vorba despre: ajutoarele materiale de Paști, Crăciun, tichete de masă/tichete
- cadou, drepturile speciale pentru menținerea sănătății și securității în muncă, indemnii-
- zația de pensionare, prima pentru vechime neîntreruptă în muncă, ajutor de naștere.

Înalta Curte de Casație și Justiție a fost sesizată cu privire la acest aspect, însă ea a evitat să se pronunțe. Astfel, prin Decizia nr. 20 din 18 noiembrie 2013, publicată în Monitorul Oficial nr. 9 din 8 ianuarie 2014, instanța supremă a respins recursul în interesul legii formulat pe acest subiect, arătând că, chiar dacă s-a ajuns la rezolvări diferite asupra naturii juridice a drepturilor solicitate în aceste procese, aceasta nu s-a datorat unei norme susceptibile de interpretare diferită din partea instanțelor de judecată, cu caracter neclar sau echivoc.



**Problema se apreciază așadar în funcție de natura drepturilor bănești în discuție.** Dacă aceasta este o natură salarială, se va aplica termenul de 3 ani; în caz contrar, acțiunea va putea fi introdusă în termen de 6 luni. Astfel, de exemplu, Curtea de Apel București (Dec. civ. nr. 506/2009) a statuat că termenul de 6 luni se aplică doar dacă se pune problema neexecutării oricăror alte clauze din contractul colectiv de muncă, nu și a celor prin care s-au prevăzut drepturi salariale (de ex., adaosuri la salariu).

**Î**n sistemul românesc de drept, poziția răspunderii patrimoniale în ansamblul normelor privind răspunderea juridică este următoare:

1. Regulă: Atunci când o persoană îi produce alteia un prejudiciu, consecința va consta în obligarea celui vinovat la acoperirea acestui prejudiciu. Aceasta este **răspunderea civilă delictuală**, regula în materie de recuperare a prejudiciului.
2. Excepție: Atunci când între părți există un contract, răspunderea se stabilește în condiții speciale, tocmai pentru că cele două persoane nu sunt complet independente, ci una dintre ele a prejudiciat-o pe cealaltă cu prilejul executării unui contract încheiat în mod liber. Aceasta este **răspunderea civilă contractuală**.
3. Excepția de la excepție: Atunci când între părți este încheiat un anumit contract, contractul individual de muncă, părțile se găsesc într-o poziție specială, care nu este, ca în dreptul civil, de egalitate juridică. Legea tinde la protecția salariatului, deci reglementarea nu va fi simetrică, cum este în dreptul civil, unde nu contează care dintre părți ar fi prejudiciat-o pe cealaltă. În dreptul muncii se aplică **răspunderea patrimonială**.

Regulile răspunderii patrimoniale prevăzute în art. 253-259 din Codul muncii stabilesc modalitatea de răspundere a salariatului în cazul în care l-a prejudiciat pe angajatorul său în executarea contractului de muncă.

### ATENȚIE!

De la normele din Codul muncii privind răspunderea patrimonială nu se poate deroga. Stabilirea de penalități la încheierea contractului de muncă, prin care s-ar obliga salariatul la acoperirea prejudiciilor produse pe parcursul activității este interzisă.

Astfel, prin Decizia nr. 19/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 573 din 12 iulie 2019, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că prevederea unei clauze penale în contractul individual de muncă, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate. Într-adevăr, Înalta Curte a considerat că valabilitatea unei clauze penale ar încălca art. 38 din Codul muncii, potrivit căruia salariatul nu poate renunța la niciunul dintre drepturile sale. Printr-o clauză penală s-ar evalua anticipat producerii ei întinderea pagubei pe care angajatorul ar încerca-o din neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor de serviciu ale salariatului. Angajatorul nu ar mai fi obligat să dovedească existența și întinderea pagubei.

Or, aceasta ar însemna un regim juridic mai dezavantajos pentru salariat decât cel stabilit prin Codul muncii, salariatul renunțând la dreptul de a-i fi angajată răspunderea patrimonială numai în justiție, pe baza unei evaluări judiciare a pagubei. **De aceea, o clauză penală în contractul individual de muncă este nulă.**

De semnalat faptul că, dacă fapta săvârșită de salariat constituie **infracțiune**, acesta pierde beneficiul normelor de protecție guvernate de instituția răspunderii patrimoniale. Ca urmare, va răspunde potrivit normelor de drept comun, și nu potrivit normelor Codului muncii.



**cumul** Dacă nu se poate cumula cu răspunderea penală, răspunderea patrimonială se poate cumula totuși cu cea disciplinară. Este posibil (fără a fi obligatoriu) ca fapta prejudiciabilă să constituie și abatere disciplinară. Ca urmare, salariatul va fi, pe de o parte, obligat la restituirea prejudiciului cauzat (prin rețineri din salariu), iar pe de altă parte sancționat disciplinar.

**gestionarii** Dintre salariați, un regim juridic aparte îl au gestionarii, deoarece în privința lor se aplică în continuare Legea nr. 22/1969. Ca urmare, ei vor fi singura categorie de salariați obligați la constituirea de garanții, din care angajatorul să își poată acoperi rapid paguba.

Și angajatorul răspunde față de salariatul său, dacă l-a prejudiciat pe parcursul executării contractului de muncă, dar normele care guvernează această răspundere sunt mai apropiate de dreptul comun, în sensul că nu sunt norme de protecție. De fapt, deși vorbim despre răspunderea oricăreia dintre părți față de cealaltă, în realitate reglementarea nu este simetrică. Răspunderea angajatorului față de salariat este reglementată mai sever decât răspunderea salariatului față de angajator.

### Exemplu

- Numai angajatorul răspunde pentru prejudiciile morale pe care le produce salariatului.
- În principiu, salariatul nu răspunde pentru prejudiciile morale produse angajatorului.
- Angajatorul care a fost prejudiciat de către salariat nu va putea fi despăgubit deodată, ci în rate, prin rețineri din salariu care nu pot depăși, de regulă, o treime din cuantumul acestuia. Dimpotrivă, salariatul care a fost prejudiciat de angajator va putea fi despăgubit de îndată și integral de către acesta.

**răspunderea comitetului** În plus, mai există o formă de răspundere care îl privește exclusiv pe angajator. Este vorba despre un tip de răspundere guvernată de normele de drept civil. Ea intervine în ipoteza în care salariatul a produs un prejudiciu unui terț, în exercitarea atribuțiilor de serviciu. În acest caz, terțul va putea să îl tragă la răspundere nu pe salariatul care l-a prejudiciat, ci pe angajatorul acestuia. Este un caz de **răspundere delictuală pentru fapta altuia**, juridic numită răspunderea comitetului pentru fapta prepusului. Această răspundere este reglementată de Codul civil, nu de Codul muncii.

Salariații civili din unitățile militare răspund, ca și militarii înșiși – nu patrimonial, ci material. Acestei categorii de salariați le este în continuare aplicabil regimul juridic anterior actualului Cod al muncii, adică pot fi folosite decizii de imputare și angajamente de plată, iar acestea constituie titluri executorii (Ordonanța Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 328 din 29 august 1998).

**funcționari publici** În ceea ce privește funcționarii publici, aceștia răspund civil. Răspunderea lor nu este guvernată de Codul muncii, ci de Codul administrativ, aprobat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 555 din 5 iulie 2019. Pentru funcționarii publici este posibilă emiterea de decizii de imputare, respectiv asumarea de angajamente de plată. Aceste documente, dacă nu sunt contestate la instanța de contencios administrativ, constituie titluri executorii. Astfel, potrivit art. 500 din Codul administrativ, repararea pagubelor aduse autorității sau instituției publice se dispune prin emiterea de către conducătorul autorității sau instituției publice a unui ordin sau a unei dispoziții de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată.

Indiferent de zilele în care se acordă repausul, acesta trebuie acordat în fiecare săptămână. În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice.

Acordarea cumulată a repausului săptămânal se poate face numai cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. Această autorizare se obține **prealabil** desfășurării activității.

#### **Exemplu:**

- *Dacă în luna ianuarie 2019 angajatorul are de onorat un contract de care depinde în*
- *mare măsură redresarea situației economico-financiare, conducerea unității poate avea*
- *în vedere suspendarea acordării zilelor de repaus sâmbăta și duminica, așa cum au fost*
- *stabilite prin regulament intern. În acest scop se solicită inspectoratului teritorial de*
- *muncă autorizarea în vederea acordării cumulate a repausului săptămânal.*
- *În măsura în care s-a obținut autorizarea, unitatea poate suspenda acordarea repausu-*
- *lui în zilele de 13 și 14, respectiv 20 și 21 ianuarie, urmând ca în săptămâna următoare*
- *să acorde repausul săptămânal normal, urmat de încă 4 zile de repaus (în zilele de*
- *29-30 ianuarie) pentru cele lucrate în zilele de 13, 14, 20 și 21 ianuarie.*
- *Salariații al căror repaus săptămânal se acordă cumulat au dreptul la un spor de 150%*
- *din salariul de bază.*

Codul muncii prevede, de asemenea, suspendarea acordării repausului săptămânal pentru personalul necesar în vederea realizării unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru:

- organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului;
- pentru evitarea unor accidente iminente;
- pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității.

Salariații al căror repaus săptămânal a fost astfel suspendat au dreptul la un spor de 150% din salariul de bază.

Nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal se sancționează cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. j) din Codul muncii).

lucrări  
urgente



## **4. Sărbătorile legale**

**Sărbătorile legale** sunt stabilite de Codul muncii în art. 139, în urma modificărilor succesive ale acestuia:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie, Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- 25 și 26 decembrie.

Cu privire la salariații bugetari, Legea nr. 153/2019 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 623 din 26 iulie 2019, a adăugat că, până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

Așadar, există două categorii de sărbători: religioase și laice. De cele laice beneficiază, în mod firesc, toți salariații, dar cele religioase corespund numai unei anumite religii și numai unei anumite confesiuni. În cazul creștinilor neortodocși, care sărbătoresc de exemplu Paștele la o altă dată, angajatorul va avea obligația de acordare a zilei libere la data respectivă.

salariați  
necreștini

Cu privire la necreștini, art. 139 alin. (1) prevede că se vor acorda – „două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora”. Această prevedere nu este însă introdusă distinct, ci în enumerarea generală a sărbătorilor legale, ceea ce poate naște întrebarea dacă salariații necreștini vor avea dreptul la zile libere corespunzătoare propriei religii **în locul** celor creștine, sau **în afară** de cele creștine? Legiuitorul ar fi trebuit să prevadă faptul că, de vreme ce beneficiază de aceste zile libere, salariații necreștini nu vor avea dreptul și la zile libere de sărbătoare creștină, **totuși nu a făcut-o**. Sesizat asupra posibilei discriminări ce decurge din acest text normativ, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării s-a pronunțat evaziv prin Hotărârea nr. 383/2008, menționând printre altele că, fiind vorba despre o prevedere legală, orice contestare a acesteia pe motiv de discriminare ar trebui să implice Curtea Constituțională, și nu CNCD.

CNCD

Firește, este rațional să interpretăm în sensul unei posibilități de opțiune între zilele libere de sărbătoare religioasă, nefiind de admis ca necreștinii să aibă mai multe zile libere pe an decât creștinii.

Dar cel mai adesea firmele se închid pur și simplu de zilele de sărbătoare. Cele mai multe nu lucrează deloc, de exemplu, de Paște sau de Crăciun. Ce pot face în aceste perioade salariații necreștini? În practica de până acum, angajatorul deducea din concediul de odihnă al acestor salariați zilele libere acordate în perioadele de sărbătoare creștină.

Această practică trebuie însă reanalizată în prezent. Într-adevăr, prin Legea nr. 88/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 315 din 10 aprilie 2018, s-a introdus un nou alineat la art. 139:

„(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual”.

Sensul introducerii art. 139 alin. (3) prin Legea nr. 88/2018 este acela de a nu i se mai permite angajatorului, care de exemplu își încetează complet activitatea de Vinerea Mare, de Paște, de Rusalii, de Adormirea Maicii Domnului, de Ziua Sf. Andrei sau de Crăciun – să scadă din concediul de odihnă zilele respective – în cazul salariaților