

Suspendarea de drept a raportului de muncă al personalului contractual intervine în acele situații de fapt în care **independent de voința părților, activitatea în muncă se întrerupe temporar, prin efectul legii**. Reglementată de art. 50 din Codul muncii, ea privește o imposibilitate fie fizică (situația incapacității temporare de muncă ori a arestului preventiv), fie juridică (situația exercitării unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative sau judecătorești ori al expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei) de prestare a activității.



1. Concediul de maternitate

(art. 50 lit. a) din Codul muncii)

Concediul și indemnizația de maternitate sunt drepturi de asigurări sociale prevăzute de cap. IV, art. 23-25 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 159/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, modificată și completată, care au ca scop asigurarea în bune condiții a sănătății mamei și a copilului său, precum și cap. II, secțiunea a IV-a din Ordinul nr. 60/32/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare.

Măsura de protecție constă în întreruperea efectivă a lucrului și acordarea concediului de maternitate, asigurând în același timp și mijloacele materiale de existență, prin plata indemnizației prevăzute de lege.

protecție

Concediul de maternitate se poate întinde pe durata a 126 de zile calendaristice și poate fi acordat în două etape, în funcție de recomandarea mediului sau de solicitarea mamei, sub forma concediului medical prenatal (63 de zile) și a concediului medical postnatal (63 de zile), cu posibilitatea compensării între ele. Concediul postnatal nu poate fi mai mic de 42 de zile, conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003.

Pe durata concediului medical de maternitate, angajata care are stagiul de cotizare cerut de lege beneficiază de o indemnizație care reprezintă 85% din baza de calcul stabilită de art. 25 alin. (1) coroborat cu art. 10 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, ca o medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni pe baza cărora se calculează contribuția pentru concedii și indemnizații, din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare.

85%

Suspendarea contractului individual de muncă pe durata concediului medical de maternitate dă posibilitatea angajatorului de a încadra pe durată determinată o persoană care să preia atribuțiile de serviciu ale angajatei în cauză, până la revenirea acesteia la locul de muncă.

Totuși, angajarea unui înlocuitor, chiar și pe durată determinată, va presupune organizarea unui concurs, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 286/2011 privind aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale din sectorul bugetar.

În același context, al maternității, menționăm și un alt caz în care intervine suspendarea de drept a contractului de muncă, neprevăzut între cauzele enumerate la art. 50 din Codul muncii, anume concediul de risc maternal. Acesta este consacrat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă. Potrivit art. 9 din acest act normativ, în cazul în care o angajată gravidă, lăuză

alte cazuri
de suspendare

S 31/002 Suspendarea de drept în cazul personalului contractual

alte cazuri
de suspendare

sau care alăptează desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la un alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, potrivit recomandărilor medicului de medicină a muncii. Dacă însă nici repartizarea la un alt loc de muncă nu este posibilă, angajata gravidă, lăuză sau care alăptează are dreptul la un concediu de risc maternal.

Se observă faptul că o atare suspendare intervine de drept, angajatorul neavând posibilitatea de a opta între îndeplinirea obligațiilor pe care le prevede Ordonanța nr. 96/2003 în vederea protecției acestei categorii de angajate și suspendarea contractului. Suspendarea contractului nu intervine pentru că angajatorul nu își îndeplinește obligațiile prevăzute la art. 9 din Ordonanța nr. 96/2003, ci pentru că el *nu și le poate* îndeplini.

Considerăm că ar fi oportună includerea tuturor ipotezelor care privesc suspendarea de drept pentru motivul maternității în același corp legal.

Fiind o situație specială, art. 60 alin. (1) lit. c) din Codul muncii interzice angajatorului să concedieze angajata aflată în concediul de maternitate.

Suspendarea contractului individual de muncă în cazul concediului de maternitate determină și suspendarea termenului de preaviz.

2. Concediul pentru incapacitate temporară de muncă

(art. 50 lit. b) din Codul muncii)

Concediul pentru incapacitate temporară de muncă se acordă angajatului care, din cauza stării de boală, nu poate desfășura activități în slujba instituției angajatoare.

Starea de incapacitate temporară de muncă poate fi generată de:

- Boală obișnuită
- Accidente în afara muncii
- Boli profesionale
- Accidente de muncă.

Angajatul care se află în această situație și îndeplinește condițiile de stagiu de cotizare primește o indemnizație care reprezintă 75% din baza de calcul stabilită ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni, pe baza cărora se calculează contribuția pentru concedii și indemnizații, din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare.

Concediul pentru incapacitate temporară de muncă, determinată de tuberculoză, SIDA, neoplazii, boli infecto-contagioase din grupa A a urgențelor medico-chirurgicale se acordă indiferent de stagiul de cotizare realizat, iar indemnizația este de 100% din baza de calcul (art. 17 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005).

Din cauza stării speciale în care se găsește angajatul, legea interzice angajatorului să îl concedieze (art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii) și suspendă preavizul atât în cazul concedierii, cât și al demisiei.

3. Carantina

(art. 50 lit. c) din Codul muncii)



În perioada de carantină declarată de inspectoratul de sănătate publică ca urmare a unei boli contagioase care pune în pericol sănătatea unui grup mai mare de indivizi, contractele de muncă ale angajaților unității afectate se suspendă de drept.

Suspendarea de drept în cazul personalului contractual S 31/003

În această perioadă, angajaților nu le este permis accesul în unitate, iar lipsa drepturilor de natură salarială este acoperită prin acordarea unei indemnizații de asigurări sociale suportate integral din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Cuantumul acestei indemnizații reprezintă 75% din media veniturilor lunare din ultimele 6 luni în care s-a datorat contribuția de asigurări sociale anterior primei zile de carantină.

Concediul pentru carantină suspendă contractul de muncă al angajatului și îl pune la adăpost împotriva unei măsuri de concediere ce ar putea fi dispusă de către instituția sau autoritatea publică.

4. Exercițarea unei funcții în cadrul unei autorități electivă, legislative ori judecătorești

(art. 50 lit. d) din Codul muncii)

Prevederea legală vizează cazurile de suspendare a contractului de muncă prevăzute de legi speciale care reglementează activitatea organelor prin care se exercită cele trei puteri în stat: executivă, legislativă și judecătorească.

Contractul de muncă al unei persoane care deține temporar o funcție în cazul unei astfel de autorități se suspendă, urmând a fi reluat la încetarea mandatului său.

Exemple

- – *Art. 61 din Legea nr. 215/2001, a administrației publice locale, cu modificările ulterioare, prevede că, pe toată durata exercitării mandatului de primar, respectiv de vice-primar, contractul de muncă al acestora la instituții publice, regii autonome, companii naționale, societăți naționale, societăți comerciale cu capital majoritar de stat sau la societăți comerciale sub autoritatea consiliilor locale sau județene se suspendă de drept. Primarul și viceprimarul primesc, pe toată durata exercitării mandatului, o indemnizație.*
- – *În perioada exercitării mandatului de deputat sau senator, contractul de muncă al persoanei în cauză se suspendă, iar la încetarea mandatului acesta revine la locul său de muncă. Cu aprobarea Biroului permanent, senatorul sau deputatul poate presta în continuare și activități în baza contractului individual de muncă, conform dispozițiilor Legii nr. 40/1991.*
- – *Ordonanța Guvernului nr. 32/1998, cu modificările ulterioare, privind organizarea cabinetului demnitarului din administrația publică centrală prevede suspendarea contractului individual de muncă al celui angajat în cadrul cabinetului demnitarului. Perioada în care a desfășurat activitate în cadrul cabinetului demnitarului se consideră vechime în specialitate.*

legi
speciale

După cum vom vedea (în cadrul temei S 34), și raportul de serviciu al funcționarului public se suspendă atunci când funcționarul public este numit sau ales într-o funcție de demnitate publică sau este încadrat la cabinetul unui demnitar (art. 94 lit. a) și b) din Legea nr. 188/1999).

5. Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat

(art. 50 lit. e) din Codul muncii)

Membrilor organelor de conducere alese în organizațiile sindicale li se asigură protecția legii împotriva oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor. Activitatea sindicală nu poate justifica nicio modificare sau desfacerea contractului de muncă. Raportul de muncă sau de serviciu se suspendă de la data alegerii în organul de conducere a sindicatului dacă funcția este salarizată de către acesta. Semnalăm că acest caz de suspendare este aplicabil, deopotrivă, și personalului contractual și funcționarilor publici.

Liderul sindical nu mai lucrează pentru angajator, pe acest interval, ci pentru sindicatul care l-a ales.

incompatibilitate

Aici, sensul suspendării îl constituie tot prevederea unei stări de incompatibilitate pe durata mandatului. Se are însă în vedere doar ipoteza în care liderul de sindicat este salarizat din fondurile sindicatului. Dacă (spre exemplu în aplicarea unei prevederi din contractul colectiv de muncă aplicabil) angajatorul plătește chiar el salariul, contractul nu se suspendă.

Potrivit art. 60 alin. (1) lit. g), nu poate fi dispusă concedierea în perioada exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția cazului în care persoana în cauză se face vinovată de săvârșirea unei abateri disciplinare grave sau a unor abateri repetate.

6. Forța majoră

(art. 50 lit. f) din Codul muncii)



Forța majoră reprezintă un eveniment cu caracter excepțional, imprevizibil, care pune în dificultate buna funcționare a activităților umane.

Exemple:

- - cutremure;
- - inundații;
- - incendii;
- - starea de război;
- - embargo etc.

Evenimente naturale sau sociale, cazurile de forță majoră întrerup temporar inclusiv activitatea organizată a unităților angajatoare, determinând suspendarea contractelor de muncă, atât sub aspectul plății salariilor, cât și al prestării activității.

Forța majoră conduce și la suspendarea de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, în temeiul art. 94 lit. l) din Legea nr. 188/1999.

7. Arestul preventiv

(art. 50 lit. g) din Codul muncii)

reglementare

Măsura arestului preventiv poate fi luată în condițiile prevăzute în art. 223 – 240 din noul Cod de procedură penală – Legea nr. 135/2010 privind noul Cod de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial nr. 486 din 15 iulie 2010, modificată prin Legea

Suspendarea de drept în cazul personalului contractual S 31/005

nr. 255/2013 – pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2014 – pentru luarea unor măsuri de implementare necesare aplicării Legii nr. 135/2010.

reglementare

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.

arest
preventiv

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.

Arestarea preventivă a inculpatului se dispune pentru maximum 30 de zile, dar poate fi prelungită, în cursul urmăririi penale, dacă temeiurile care au determinat arestarea inițială impun în continuare privarea de libertate a inculpatului sau există temeiuri noi care justifică prelungirea măsurii. În acest caz se va prelungi și suspendarea contractului de muncă.

Durata arestării preventive nu poate depăși 30 de zile, în afară de cazul în care ea este prelungită sau menținută în condițiile legii. Dispozițiile Codului muncii referitoare la suspendarea contractului de muncă în situația în care a intervenit arestarea preventivă a angajatului trebuie corelate cu cele referitoare la concedierea ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 30 de zile. – art. 61 lit. b) din Codul muncii.

30 de zile

Astfel, arestarea preventivă dispusă în condițiile Codului de procedură penală generează suspendarea contractului de muncă, întrucât angajatul arestat preventiv nu mai prestează activitate în această perioadă în folosul angajatorului său și nu este remunerat. După împlinirea termenului de 30 de zile sunteți liberi să desfaceți contractul de muncă al angajatului.

8. Expirarea avizelor, autorizațiilor și atestărilor

(art. 50 lit. h) din Codul muncii)

Cu privire la angajații care, pentru exercitarea profesiei lor, au nevoie de avize, autorizații și atestări emise de autorități administrative, singura reglementare din Codul muncii privea încetarea contractului de muncă. Aceasta intervine de drept, în virtutea art. 56 lit. h) din Codul muncii, care prevede încetarea contractului de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.

Nu se prevedea însă care va fi soarta contractelor de muncă ale angajaților cărora, fără ca aceste avize, atestări ori autorizații să le fi fost retrase, acestea au expirat fără a fi fost depusă cererea de reînnoire.

Pentru soluționarea acestei probleme a fost introdusă o nouă literă în cuprinsul art. 50 din Codul muncii, arătându-se că suspendarea contractelor de muncă va avea loc de drept „de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei”.

Dacă în termen de 6 luni angajatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractele individuale de muncă încetează de drept.

Așadar, contractul de muncă se va derula astfel:

- va fi în executare, pe perioada de valabilitate a avizelor, autorizațiilor, atestatelor;
- va fi suspendat de drept, pentru primele 6 luni după expirarea avizelor, autorizațiilor, atestatelor;
- va înceta de drept, în cazul pasivității angajatului pe parcursul celor 6 luni.

ipoteze

9. Cazuri de suspendare prevăzute de legi speciale

(art. 50 lit. i) din Codul muncii)

Suspendarea contractelor de muncă poate interveni de drept, în cazul în care se înregistrează temperaturi extreme.

Spre exemplu, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, în cazul în care se înregistrează temperaturi extreme (peste +37°C sau sub -20°C), angajatorul are obligația de a lua măsuri de ameliorare a condițiilor de muncă și de menținere a stării de sănătate a angajaților. Dacă nu o poate face, se va putea adopta măsura întreruperii colective a lucrului. Intervine deci o suspendare a contractelor individuale de muncă ale angajaților.

temperaturi
extreme

greva

Participarea la grevă este, de asemenea, un caz de suspendare de drept. El este reglementat prin Legea dialogului social nr. 62/2011, ca temei de suspendare de drept. Reglementarea din Codul muncii, care prevedea suspendarea în cazul participării la grevă ca intervenind la inițiativa angajatului, a fost astfel înlocuită.