

# INFO

## Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,  
transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier – Codul muncii»

august 2018 – septembrie 2018

## I. Noutăți legislative

### 1. Egalitatea de șanse și tratament

În vederea armonizării dispozițiilor românești cu cele europene, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați a fost repetat modificată în ultima perioadă.

**Pe de o parte**, este vorba despre introducerea calității de expert în egalitate de șanse, tehnician în egalitatea de șanse – prin Legea nr. 178/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 627 din 19 iulie 2018. Astfel, „instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și companiile private cu un număr de peste 50 de angajați au posibilitatea să identifice un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse”.

**Pe de altă parte**, este vorba despre noua modificare survenită prin Legea nr. 232 din 2 august 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tra-

tament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 679 din 6 august 2018, care a modificat Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și a introdus, alături de hărțuirea sexuală, și conceptul de hărțuire psihologică. Prin **hărțuire psihologică** se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Astfel, la articolul 6, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alineatul (1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:

„Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform prezentei legi, atât în public, cât și în privat.”

Comportamentul de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică se sancționează contravențional cu amendă de la 3.000 la 10.000 lei.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

## SUMAR

1. Egalitatea de șanse și tratament
2. Lucrători străini
3. Stimularea angajării de șomeri
4. Sancțiuni contravenționale
5. Stagiari sau interni?
6. Noi prevederi privind calculul pensiilor

## 2. Lucrători străini

Prin Hotărârea Guvernului nr. 596 din 2 august 2018 pentru modificarea lit. a) și b) ale articolului unic din Hotărârea Guvernului nr. 946/2017 privind stabilirea contingentului pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 693 din 8 august 2018, a fost aprobat noul număr al contingentului de lucrători străini (adică provenind din alte state decât statele membre ale Uniunii Europene) care pot pătrunde pe piața forței de muncă românești.

Astfel, Hotărârea Guvernului nr. 946/2017 privind stabilirea contingentului pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2018, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.040 din 29 decembrie 2017, literele a) și b) se modifică și vor avea următorul cuprins:

a) lucrători permanenți – 8.000;

b) lucrători detașați – 5.200.

## 3. Stimularea angajării de șomeri

Legea șomajului nr. 76/2002, cu modificările ulterioare, prevede în art. 58 alin. (5) că agențiile pentru ocuparea forței de muncă încheie, în scris, cu fiecare șomer de lungă durată înregistrat, care nu poate beneficia de Garanția pentru Tineret, un acord de integrare în muncă, într-un termen ce nu va depăși 18 luni de la data înregistrării ca șomer (alineat introdus prin art. VIII pct. 1 din O.U.G. nr. 6/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 250/2017, în vigoare de la 17 decembrie 2017).

Garanția pentru tineret este un angajament asumat de toate statele membre, acela de a se asigura că toți tinerii cu vârsta sub 25 de ani primesc o ofertă de calitate pentru

- angajare,
- educație continuă,
- ucenicie,
- stagiu

în termen de patru luni de la momentul în care au devenit șomeri sau au absolvit învățământul obligatoriu.

Procedura privind punerea în aplicare a acestor prevederi, precum și modelul acordului de integrare în muncă au fost recent aprobate prin Ordin al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 254 din 24 iulie 2018 pentru aprobarea Procedurii pri-

vind punerea în aplicare a prevederilor art. 58 alin. (5) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, precum și a modelului acordului de integrare în muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 703 din 13 august 2018.

Astfel, având în vedere prevederile art. 58 alin. (6) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, în temeiul prevederilor art. 22 alin. (3) din Legea nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, președintele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă a aprobat prin ordin Procedura privind punerea în aplicare a prevederilor art. 58 alin. (5) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

Potrivit acestei proceduri, persoanele cu statut de șomer de lungă durată în sensul prevăzut de art. 5 pct. IV2 din lege, respectiv persoanele care sunt șomeri pe o perioadă mai mare de 12 luni, în cazul persoanelor cu vârsta de minimum 25 de ani și pe o perioadă de 6 luni, în cazul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 25 de ani, au posibilitatea de a încheia la expirarea perioadelor menționate un acord de integrare în muncă

cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, în a căror evidență sunt înregistrate.

Acordul de integrare în muncă cuprinde:

- a) scopul;
- b) prezentarea detaliată a serviciilor specializate furnizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, potrivit legii, propuse a fi acordate șomerului de lungă durată în funcție de nevoile sale specifice, astfel încât să se asigure creșterea șanselor de ocupare ale acestuia;
- c) informare cu privire la serviciile care pot fi oferite, potrivit legii, șomerului de lungă durată în funcție de nevoile sale specifice de către alte entități din domeniul public;
- d) obiectivele, termenele și obligațiile asumate de către părți prin semnarea acordului de integrare în muncă;
- e) durata;
- f) modificarea;
- g) încetarea.

Serviciile specializate furnizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București constau în principal în:

- informare și consiliere profesională;
- mediere a muncii;
- formare profesională;
- evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale;
- consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri.

Serviciile care pot fi oferite, potrivit legii, șomerului de lungă durată în funcție de nevoile

sale specifice de către alte entități din domeniul public se acordă în condițiile legii de către entitățile din domeniul public, conform atribuțiilor deținute, la solicitarea agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București care asigură coordonarea interinstituțională, la nivel teritorial, privind punerea în aplicare a măsurilor pentru integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată, agenții care funcționează, potrivit legii, în subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ce deține calitatea de Punct unic de contact național pentru integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată.

La expirarea perioadelor de 12, respectiv 6 luni, persoanele care au statutul de șomer de lungă durată sunt invitate la sediul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București în a căror evidență sunt înregistrate, în vederea informării cu privire la serviciile specializate descrise în procedură.

Persoanele care au statutul de șomer de lungă durată și care, în urma informării, își exprimă opțiunea de a beneficia de aceste servicii încheie în scris cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană sau a municipiului București acordul de integrare în muncă.

Pe perioada pentru care se încheie acordul de integrare în muncă, persoanele care au statutul de șomer de lungă durată rămân înregistrate, în condițiile prevăzute de lege, în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București în a căror rază teritorială își au domiciliul sau, după caz, reședința.

Agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București au obligația de a monitoriza periodic situația individuală a persoanelor care au statutul de șomer de lungă durată cu care au încheiat acorduri de integrare în muncă sub aspectul schimbării nevoilor specifice ale acestora și de a propune, după caz, modificarea în mod corespunzător a acordului de integrare în muncă.

**Acordul de integrare în muncă se va redacta potrivit următorului model:**

## ACORD DE INTEGRARE ÎN MUNCĂ

Nr. .... / .....

Între

Agenția ..... pentru Ocuparea Forței de Muncă .....,  
având sediul în localitatea ....., str. .... nr. ....,  
județul/sectorul ....., cod poștal ....., telefon/fax .....,  
e-mail ....., operator de date cu caracter personal nr. ....,  
denumită în continuare agenția, reprezentată legal prin doamna/domnul .....,  
director executiv,

și

Domnul/Doamna ....., legitimat(ă) cu ..... seria ..... nr. ....,  
cod numeric personal (C.N.P.) ....., având domiciliul/reședința  
în localitatea ....., str. .... nr. ...., bl. ...., sc. ....,  
et. ...., ap. ...., județul/sectorul ....., telefon ....., având statut  
de șomer de lungă durată, denumit/denumită în continuare persoană beneficiară,  
s-a încheiat prezentul acord de integrare în muncă, denumit în continuare acord:

### SECȚIUNEA 1: I. Scopul acordului de integrare în muncă

#### Art. 1

Scopul prezentului acord îl constituie asigurarea creșterii șanselor de ocupare ale persoanei beneficiare, prin acordarea, în condițiile legii, a unor servicii personalizate, adaptate nevoilor specifice ale persoanei beneficiare de către agenție, precum și de către alte entități din domeniul public, conform atribuțiilor deținute, la solicitarea agenției care asigură coordonarea interinstituțională, la nivel teritorial, privind punerea în aplicare a măsurilor pentru integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată, agenție care funcționează, potrivit legii, în subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ce deține calitatea de Punct unic de contact național pentru integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată.

### SECȚIUNEA 2: II. Prezentarea serviciilor personalizate

#### Art. 2

În vederea asigurării îndeplinirii scopului prezentului acord, agenția, în conformitate cu atribuțiile deținute potrivit legii, a identificat următoarele servicii ce pot fi acordate persoanei beneficiare\*) potrivit Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare legea:

\*) Se bifează cu X căsuțele corespunzătoare serviciilor identificate.

Servicii de informare și consiliere profesională

Serviciile de informare și consiliere profesională au ca scop, potrivit legii:

- a) furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- b) profilarea și încadrarea persoanei beneficiare în nivelul de ocupabilitate: ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil;
- c) dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanei beneficiare, în vederea luării de către aceasta a deciziei privind propria carieră;
- d) instruirea persoanei beneficiare în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă;
- e) îndrumarea persoanei beneficiare pe parcursul procesului de integrare socio-profesională la noul loc de muncă.

Servicii de mediere a muncii

Serviciile de mediere a muncii asigură punerea în legătură a persoanei beneficiare cu angajatorii care au comunicat agenției, potrivit legii, locuri de muncă vacante corespunzătoare pregătirii și nivelului studiilor deținute de persoana beneficiară, în vederea stabilirii de raporturi de muncă

sau de serviciu și constau, conform prevederilor legale, în:

- a) oferirea de informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora;
- b) efectuarea medierii electronice;
- c) preselecția corespunzător cerințelor locurilor de muncă vacante oferite de angajatori și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele persoanei beneficiare.

└─ Formare profesională

Serviciile de formare profesională contribuie la creșterea și diversificarea competențelor profesionale ale persoanei beneficiare în scopul asigurării mobilității și reintegrării sale pe piața muncii, asigurând, conform legii, inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanei beneficiare.

└─ Evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale  
Serviciile de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale asigură recunoașterea și certificarea competențelor profesionale dobândite de persoana beneficiară la locul de muncă, prin studiu individual sau alte căi nonformale/informale.

└─ Consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri

Serviciile de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri se acordă în condițiile legii, sub formă de servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță.

Art. 3

În vederea asigurării îndeplinirii scopului prezentului acord s-a identificat necesitatea solicitării de sprijin următoarelor entități din domeniul public\*\*):

\*\*\*) Se completează în mod corespunzător entitățile din domeniul public față de care s-a identificat necesitatea solicitării de sprijin.

Denumirea entității:

Serviciile identificate:

### SECȚIUNEA 3: III. Obligațiile părților

Art. 4

Pentru îndeplinirea scopului prezentului acord, agenția are următoarele obligații:

- a) să informeze persoana beneficiară, anterior încheierii prezentului acord, cu privire la serviciile personalizate prevăzute la art. 2;
- b) să acorde, în condițiile legii, serviciile convenite a fi acordate din cele prevăzute la art. 2;
- c) să solicite sprijinul entităților din domeniul public identificate potrivit art. 3;
- d) să monitorizeze periodic situația individuală a persoanei beneficiare sub aspectul schimbării nevoilor specifice ale acesteia și să îi propună, după caz, modificarea în mod corespunzător a prezentului acord;
- e) să asigure respectarea dispozițiilor legale naționale și comunitare referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal.

Art. 5

Pentru îndeplinirea scopului prezentului acord, persoana beneficiară are următoarele obligații:

- a) să participe la serviciile acordate, prevăzute la art. 2;
- b) să îndeplinească toate obligațiile care îi revin, potrivit legii, în considerarea statutului de șomer de lungă durată înregistrat în evidența agenției;
- c) să informeze agenția cu privire la orice probleme întâmpinate în relația cu entitățile prevăzute la art. 3;
- d) să informeze agenția cu privire la modificarea condițiilor care au condus la acordarea serviciilor prevăzute la art. 2;
- e) să informeze entitățile din domeniul public prevăzute la art. 3 cu privire la modificarea condițiilor care au condus la acordarea serviciilor prevăzute la același articol.

**SECȚIUNEA 4: IV. Durata acordului de integrare în muncă****Art. 6**

Prezentul acord se încheie pe durată determinată, respectiv până la finalizarea acordării serviciilor prevăzute la art. 2.

**SECȚIUNEA 5: V. Modificarea acordului de integrare în muncă****Art. 7**

Prezentul acord se poate modifica prin act adițional încheiat între părți, ori de câte ori se constată modificarea condițiilor care au condus la acordarea serviciilor prevăzute la art. 2.

**SECȚIUNEA 6: VI. Încetarea acordului de integrare în muncă****Art. 8**

Prezentul acord încetează în următoarele situații:

a) de drept:

(i) la data finalizării acordării serviciilor prevăzute la art. 1;

(ii) la data încetării statutului de șomer, deținut de persoana beneficiară;

b) prin reziliere la inițiativa agenției, fără acordarea niciunui preaviz, fără a plăti niciun fel de compensație și fără nicio altă formalitate, atunci când se constată că persoana beneficiară nu își îndeplinește obligațiile asumate prin prezentul acord.

**Art. 9**

Prezentul acord a fost încheiat astăzi în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

Agenția, director executiv,

.....

(semnătura)

Persoana beneficiară,

.....

(semnătura)

## 4. Sancțiuni contravenționale

Legea nr. 203/2018 privind măsuri de eficientizare a achitării amenzilor contravenționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 647 din 25 iulie 2018, a modificat regimul juridic contravențional, cu efecte și asupra raporturilor de muncă și a sancțiunilor aplicabile angajatorilor.

Astfel, potrivit art. 28 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 203/2018, contravenientul poate achita, în termen de cel mult 15 zile de la data înmânării sau comunicării procesului-verbal, jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ, agentul constatator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

Noutatea adusă de Legea nr. 203/2018 constă în **prelungirea termenului în care se poate achita jumătate din cuantumului amenzii, de la 48 de ore la 15 zile**, dar și în faptul că **această posibilitate nu mai trebuie prevăzută expres în actul**

**normativ care prevede amenda.**

Până acum, de vreme ce Codul muncii nu prevede această posibilitate, dacă temeiul legal al aplicării amenzii era Codul muncii, angajatorul nu putea achita jumătate din cuantumului acesteia. În prezent însă, această facilitate este recunoscută în cazul tuturor amenzilor contravenționale.

De asemenea, ca urmare a modificărilor intervenite, procesul-verbal de constatare a contravenției va cuprinde în mod obligatoriu: data și locul unde este încheiat; numele, prenumele, calitatea și instituția din care face parte agentul constatator; numele, prenumele, domiciliul și codul numeric personal ale contravenientului, descrierea faptei contravenționale cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită, precum și arătarea împrejurărilor care pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite; indicarea actului

normativ prin care se stabilește și se sancționează contravenția; indicarea societății de asigurări, în situația în care fapta a avut ca urmare producerea unui accident de circulație; posibilitatea achitării, în termen de 15 zile de la data înmânării sau comunicării procesului-verbal, a jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ; termenul de exercitare a căii de atac și instanța la care se depune plângerea. Lipsa uneia dintre mențiunile privind numele și prenumele agentului constatator, numele și prenumele contravenientului, codul numeric per-

sonal pentru persoanele care au atribuit un asemenea cod, iar, în cazul persoanei juridice, lipsa denumirii și a sediului acesteia, a faptei săvârșite și a datei comiterii acesteia sau a semnăturii agentului constatator atrage nulitatea procesului-verbal. Nulitatea se constată și din oficiu.

Menționăm, de asemenea, că Legea nr. 203/2018 a abrogat toate dispozițiile care stabilesc achitarea a jumătate din minimul amenzii contravenționale, într-un termen mai mic de 15 zile.

## 5. Stagiari sau interni?

După cum am văzut luna trecută, a intrat în vigoare noua Lege nr. 176/2018 privind internshipul, publicată în Monitorul Oficial nr. 626 din 19 iulie 2018. În urmă cu trei ani a fost adoptat un alt act normativ, care viza aplicarea reglementărilor privind perioada de probă la un caz special, anume cel al absolvenților programelor de învățământ: Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ

superior, publicat în Monitorul Oficial nr. 776 din 12 decembrie 2013.

Ca urmare, una dintre primele întrebări pe care ni le putem pune vizează diferența dintre interni și stagiari. Altfel spus, **cu ce este mai avantajos să lucrăm, cu interni sau cu stagiari?**

Iată, în sinteză, regimul juridic al celor două categorii de persoane:

INTERNI	STAGIARI
Contract civil	Contract de muncă
Internul = peste 16 ani (sau, cu acordul părinților sau a tutorelui, peste 15 ani)	Stagiarul = debutant în profesie
Stimulente fiscale: 4.586 de lei la angajare	Stimulente fiscale: 1,5 ISR/lună pe durata stagiului (adică 750 lei în prezent)
Indemnizație ≥ 50% din salariul minim	Salariu ≥ salariul minim
Îndrumător	Mentor
Evaluare. Eliberare certificat	Evaluare. Dacă nu a promovat – încetarea contractului fără preaviz
Maximum 6 luni	Maximum 6 luni
Maximum 40 ore/sapt., fără ore suplimentare	Timp de lucru normal, cu posibilitatea prestării de ore suplimentare
Număr maxim, raportat la nr. de salariați (de regulă 5%)	Nelimitat
Nu sunt luați în considerare în stabilirea dimensiunii unității	Sunt luați în considerare în stabilirea dimensiunii unității
Nu se pot sindicaliza	Se pot sindicaliza
Internilor li se aplică Regulamentul intern	Stagiarilor li se aplică Regulamentul intern și contractul colectiv de muncă
Nu pot desfășura activități aferente unor ocupații din Grupa majoră 9 – Muncitori necalificați, și/sau în activități în condiții grele sau vătămătoare pentru intern.	Pot desfășura doar activități prevăzute în fișa postului și în contractul de stagiu.

## 6. Noi prevederi privind calculul pensiilor

Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice a fost modificată recent prin Legea nr. 221 din 27 iulie 2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 661 din 30 iulie 2018.

Astfel, persoanele care au realizat stagii de cotizare în grupa I de muncă, potrivit legislației

anterioare datei de 1 aprilie 2001, precum și în situația celor care au realizat stagii de cotizare în locurile de muncă încadrate în condiții speciale, dacă au realizat stagiul complet de cotizare, au dreptul la pensie pentru limita de vârstă, **cu reducerea vârstelor standard de pensionare** astfel:

Stagiul de cotizare realizat în grupa I de muncă și condiții speciale (ani împliniți)	Reducerea vârstei standard de pensionare cu:	
	Ani	Luni
2	1	–
3	1	6
4	2	–
5	2	6
6	3	–
7	3	6
8	4	–
9	4	6
10	5	–
11	5	6
12	6	–
13	6	6
14	7	–
15	7	6
16	8	–
17	8	6
18	9	–
19	9	6
20	10	–
21	10	6
22	11	–
23	11	6
24 de ani și peste	12	–

Legea cuprinde o serie de excepții în cazul persoanelor care au lucrat în unitățile miniere, perso-

nalul artistic și personalul din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale.

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

repaus

k) Tinerii beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

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

concediu

### 3. Stimularea angajării de tineri

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

Semnalăm faptul că, de regulă, pentru obținerea stimulentei financiare trebuie în prealabil încheiate convenții cu Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă. Cu privire la stimularea angajării de tineri stagiați, Legea nr. 335/2013 a fost modificată prin Legea nr. 164/2017 și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60/2018 (*a se vedea tema P 31*).

Categorie de tineri	Temei juridic	Stimularea angajării	Obligația de menținere a raportului de muncă
<b>Absolvent al unei instituții de învățământ</b> = persoana care a obținut o diplomă sau un certificat de studii, în condițiile legii, în una dintre instituțiile de învățământ gimnazial, profesional, special, liceal, postliceal sau superior, de stat ori particular, autorizat sau acreditat în condițiile legii.	Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, modificată prin O.U.G. nr. 60/2018.	2.250 lei/lună timp de 12 luni, respectiv timp de 18 luni în cazul absolvenților din rândul persoanelor cu handicap	18 luni
<b>Tânăr cu risc de marginalizare socială</b> = persoană între 16 și 26 de ani care: – se află în sistemul de protecție a copilului sau provine din acest sistem; – are dizabilități; – nu are familie sau a cărui familie nu îi poate asigura întreținerea; – are copii în întreținere;	Legea nr. 76/2002, modificată prin O.U.G. nr. 60/2018.	Salariul de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de patru ori valoarea indicatorului social de referință, până la expirarea duratei contractului de solidaritate. 1 – 3 ani)	Durata contractului de solidaritate

<p>– a executat una sau mai multe pedepse privative de libertate; – este victimă a traficului de persoane.</p>		<p>Dacă la data expirării contractului de solidaritate angajatorul de inserție menține raportul de muncă, atunci beneficiază lunar de 50% din indemnizația de șomaj pe care tânărul ar fi primit-o dacă raporturile de muncă ar fi încetat la acea dată din motive neimputabile persoanei.</p>	
<p><b>Ucenic</b> = persoana cu vârsta de peste 16 ani care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări</p>	<p>Legea uceniciei nr. 279/2005, republicată, modificată prin O.U.G. nr. 60/2018</p>	<p>Suma de 2.250 lei/lună, acordată din bugetul asigurărilor de șomaj, în limita fondurilor alocate cu această destinație</p>	<p>Durata contractului de ucenicie</p>
<p><b>Tânăr pe perioada vacanțelor</b></p>	<p>Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților</p>	<p>50% din valoarea indicatorului social de referință pentru maximum 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic</p>	
<p><b>Stagiatar</b> = debutantul în profesie, angajat cu contract individual de muncă, cu excepția celor care dovedesc că au desfășurat, potrivit legii, activitate profesională în același domeniu, anterior absolvirii</p>	<p>Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, modificată prin Legea nr. 164/2017</p>	<p>1.350 lei/lună</p>	<p>Durata contractului de stagiou</p>
<p><b>Tânăr NEET</b> = tânăr între 16 și 24 de ani care nu are loc de muncă, nu urmează nicio formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională</p>	<p>Legea nr. 76/2002, modificată prin O.U.G. nr. 60/2018</p>	<p>2.250 lei/lună timp de 12 luni</p>	<p>18 luni</p>

<p><b>Tânăr dezavantajat</b> = persoană între 16 și 26 de ani care nu are vechime în muncă sau care are o vechime în muncă de până la 12 luni și care:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– se află în sistemul de protecție a copilului sau provine din acest sistem;</li> <li>– are copil/copii în întreținere;</li> <li>– s-a aflat sau se află în evidența serviciului de probațiune;</li> <li>– se află în executarea unei măsuri educative neprivative de libertate</li> </ul>	<p>Legea nr. 189/2018 privind integrarea în muncă, în cadrul instituțiilor publice de la nivel local, a tinerilor dezavantajați</p>	<p>Instituțiile bugetare și autoritățile publice au obligația să aloce tinerilor dezavantajați 5% din numărul posturilor existente și bugetate pentru personalul contractual. Tinerii dezavantajați beneficiază de o procedură specială de recrutare și încadrare. Nerespectarea se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 1.500 lei.</p>	<p>24 luni</p>
--	---	--	----------------

#### 4. Prima de inserție

Legea nr. 76/2002, modificată prin Legea nr. 250/2017 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 6/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri privind realizarea investițiilor finanțate din fonduri publice, cuprinde și o serie de drepturi ale tinerilor care se angajează cu normă întreagă.

Astfel, absolvenții instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, care în termen de 60 de zile de la absolvire se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de inserție egală cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării.

Prima de inserție se acordă în două tranșe, astfel:

- a) o tranșă egală cu 50% din cuantumul stabilit, la data angajării;
- b) o tranșă egală cu 50% din cuantumul stabilit, după expirarea perioadei de 12 luni de la angajare.

Nu beneficiază de prima de inserție:

- a) absolvenții care, la data absolvirii studiilor, aveau raporturi de muncă sau de serviciu;
- b) absolvenții care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani, cu excepția situației în care, pentru persoanele respective, acești angajatori au beneficiat de stimulente financiar în condițiile Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare;
- c) absolvenții instituțiilor de învățământ față de care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a-i încadra în muncă;
- d) absolvenții care, în perioada cuprinsă între data absolvirii și data solicitării dreptu-



nu beneficiază

lui, au fost admiși într-unul dintre nivelurile de învățământ, conform prevederilor legale (literă introdusă prin art. I pct. 311 din O.U.G. nr. 95/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 140/2018, în vigoare de la 23 iunie 2018).



Absolvenții care beneficiază de prima de inserție au dreptul la menținerea primei acordate și în situația în care, în perioada de 12 luni de la angajare, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator și se încadrează, în termen de 30 de zile, la un alt angajator, în condițiile în care încadrarea în muncă la cel de-al doilea angajator se realizează în aceleași condiții, respectiv cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 12 luni.

## 5. Infracțiuni privind munca minorilor

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



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

Menționăm că răspunderea penală îi aparține angajatorului-persoană fizică sau angajatorului-persoană juridică, ceea ce nu exclude, în virtutea art. 135 alin. (30) din Codul penal, răspunderea penală a persoanei fizice care a contribuit la săvârșirea faptei.

Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncii periculoase pentru copii, publicată în Monitorul Oficial nr. 568 din 14 august 2009, reglementează cadrul legal privind definirea, interzicerea și eliminarea muncilor periculoase pentru copii, care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității sau moralității copiilor.

excepție

Din rațiuni practice, munca copiilor este totuși permisă prin excepție. Reglementarea derogatorie se găsește în Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling, publicată în Monitorul Oficial nr. 115 din 13 februarie 2015.

### ATENȚIE!

Este vorba despre un contract civil, nu de muncă, Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 făcând referire expresă la dispozițiile Codului civil. Abia începând cu vârsta minimă de angajare, copiii pot încheia contracte individuale de muncă, cu respectarea dispozițiilor Codului muncii.

## 1. Noțiunea de străin. Reglementare

**C**a stat membru al Uniunii Europene, vom înțelege prin „străin” persoana care nu are cetățenia vreunui dintre statele membre UE.



Noile state membre ale Uniunii Europene tind să ocupe o dublă poziție: de state de cetățenie a lucrătorilor emigranți, care le părăsesc pentru a lucra cel mai adesea pe teritoriul vechilor state membre, dar și de state receptoare de lucrători proveniți din spațiul asiatic și al fostelor republici sovietice.

În România, cei mai mulți străini provin din state cu care România a dezvoltat anumite relații de cooperare economice și sociale (Turcia și China), state vecine (Serbia și Ucraina) sau țări cu care România are relații speciale (Moldova). Criza refugiaților din 2015 urmează a-și produce însă efectele și asupra pieței muncii din România.

Există un set de profesii predilecte care se desfășoară de către străini pe teritoriul României.

### *Exemplu*

- *Profesiile pentru care au optat străinii cel mai frecvent în ultimii 5 ani au fost:*
- *confeccioner-asamblor articole din textile, dulgher, săpător manual, tâmplar universal,*
- *fierar betonist, guvernantă, fotbalist profesionist, bucătar, comisioner, curier-bagajist,*
- *zidar pietrar, betonist, șofer autocamion, bucătar.*

Reglementarea actuală a angajării străinilor este cuprinsă în:

- Ordonanța 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, aprobată prin Legea nr. 14/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 48 din 21 ianuarie 2016;
- Ordonanța Guvernului nr. 25/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 670 din 31 august 2016;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată în Monitorul Oficial nr. 421 din 5 iunie 2008, cu modificările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 14/2018 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență nr. 194/2002, publicată în Monitorul Oficial nr. 218 din 12 martie 2018, aprobată prin Legea nr. 210/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 659 din 30 iulie 2018;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

reglementare

Alături de aceste prevederi, raporturile de muncă ale cetățenilor străini în România rămân supuse Codul muncii, ca drept comun. Codul muncii prevede în art. 2 că dispozițiile sale se aplică, între alții, cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României, precum și persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii.

Codul  
muncii

## 2. Condiții de angajare a străinilor

Potrivit art. 36 din Codul muncii, cetățenii străini și apatrizii pot fi încadrați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberate în condițiile legii. Prin aceste sintagme vom înțelege, în condițiile legislației actuale, avizul de angajare.

**viza de lungă ședere** Străinii pot fi angajați în baza unui aviz de angajare (*vezi tema A 16*). În mod obișnuit, viza de lungă ședere se poate elibera tot în baza avizului de angajare. Prin excepție, viza de lungă ședere pentru angajare în muncă se acordă fără prezentarea copiei avizului de angajare străinilor din următoarele categorii:

- excepții**
- a) străinilor al căror acces liber pe piața muncii din România este stabilit prin tratate încheiate de România cu alte state;
  - b) străinilor care urmează să desfășoare activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice în instituții de profil acreditate ori autorizate provizoriu din România, în baza unor acorduri bilaterale, și personalul cu calificare specială, în baza ordinului ministrului educației naționale, precum și străinii care desfășoară activități artistice în instituții de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii;
  - c) străinilor care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități solicitate de ministere ori de alte organe ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;
  - d) străinilor care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, iar la data solicitării nu sunt asociați, acționari sau administratori la o persoană juridică română și la filiala, reprezentanța sau sucursala respectivă nu mai există un alt străin care beneficiază de un drept de ședere în acest scop.

Străinii se pot angaja în România, cu aviz de angajare, doar dacă sunt îndeplinite următoarele condiții:

- condiții**
- a) Locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățeni români, ai statelor membre UE/SEE sau de rezidenți permanenți pe teritoriul României.
  - b) Sunt îndeplinite condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare.
  - c) Se face dovada faptului că este apt din punct de vedere medical să desfășoare activitatea respectivă. Astfel străinul este supus (ca orice candidat la angajare) unui examen medical.
  - d) Nu are antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

**cazier** Străinul este obligat să prezinte un cazier judiciar eliberat în condițiile prevăzute de Legea nr. 290/2004 privind cazierul judiciar.

Cetățenii străini care nu au reședința pe teritoriul României vor trebui să prezinte un document similar, emis în condițiile legii de către autoritățile statului din țara de origine sau domiciliu a străinului, tradus și legalizat în condițiile legii. În cazul în care certificatele de cazier judiciar emise de autoritățile unor state străine nu au prevăzut în cuprin-

trebuie emisă după cel puțin 30 de zile de arest etc.;

– nerespectarea **forme scrise** a deciziei sau neprevăderea tuturor **elementelor obligatorii** ale deciziei de concediere.



Astfel, potrivit art. 76 din Codul muncii, decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) Motivele care determină concedierea
- b) Durata preavizului
- c) Criteriile de stabilire a ordinii de prioritate (în cazul concedierii colective)
- d) Lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant (în cazul concedierilor pentru necorespondență și inaptitudine). Acest element nu este necesar și în cazul concedierilor din motive independente de persoana salariatului (în temeiul art. 65 din Codul muncii), potrivit deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 6/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 444 din 24 iunie 2011.

conținutul  
deciziei



Se vor avea în vedere, de asemenea, și dispozițiile art. 252 alin. (2), privitor la decizia de concediere disciplinară, care prevede că, sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Problema modului de interpretare a dispozițiilor art. 252 alin. (2) a format obiect de practică neunitară. S-au conturat două puncte de vedere:

- decizia este nulă în absența oricăruia dintre elementele enumerate în art. 252 alin. (2);
- decizia este totuși valabilă, chiar și în absența prevederii instanței competente sau a termenului în care se poate contesta decizia, dacă nu se poate dovedi vreo vătămare.

În realitate, textul art. 252 alin. (2) este evident prost redactat, dar nu lasă loc la interpretare: nulitatea afectează decizia în cazul absenței oricăruia dintre elemente; nu se are în vedere doar ipoteza în care salariatul poate proba că a suferit vreo vătămare;

– **necomunicarea** deciziei de concediere.

Comunicarea în scris a deciziei nu poate fi înlocuită cu nicio altă probă. Niciun alt document prin care s-ar face cunoscut salariatului că raportul său de muncă ia sfârșit nu poate înlocui dispoziția de desfacere a acestuia.

Comunicarea se face, de regulă:

- personal celui în cauză, sub luare de semnătură, cu specificarea datei înmânării copiei, sau
- recomandat, la domiciliu, cu confirmare de primire.

comunicarea  
deciziei





Dacă angajatul refuză să primească comunicarea, angajatorul va face mențiune cu privire la refuzul salariatului de a semna.

Într-o speță, s-a apreciat drept valabilă comunicarea făcută la adresa indicată de salariat la data încheierii contractului de muncă. Angajatorul nu fusese informat despre modificarea domiciliului persoanei. Mai mult, comunicarea nu a fost restituită prin poștă, ci a fost primită de părinții salariatului.

Dimpotrivă, în altă speță s-a decis că afișarea adresei privind concedierea la locul de muncă sau înmânarea ei unui coleg nu constituie o comunicare legală.

### ATENȚIE!

Decizia de concediere se poate comunica prin e-mail.



Prin Decizia nr. 34 din 24 octombrie 2016, Înalta Curte de Casație și Justiție a decis, prin hotărâre dată în complet pentru rezolvarea unor chestiuni de drept: comunicarea deciziei de concediere nu trebuie neapărat realizată prin înmânarea deciziei scrise, și cu atât mai puțin prin executor judecătoresc. Este suficient să se utilizeze poșta electronică, decizia fiind atașată în format PDF.

O singură condiție aici: această modalitate de comunicare trebuie să fie uzuală în raporturile dintre părți (adică să mai fi fost folosită în comunicarea cu salariatul și anterior, iar adresa de e-mail să fie cea pe care chiar salariatul a comunicat-o la locul de muncă). Cel mai bine este dacă angajatorul menționează chiar în Regulamentul intern posibilitatea comunicării cu salariații prin poșta electronică.

Potrivit art. 77 din Codul muncii, decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului. Acest moment va fi cel al deschiderii e-mail-ului de către salariat. Nu este necesar să fie utilizată semnătura electronică.



Prin Decizia nr. 18 din 13 iunie 2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 767 din 30 septembrie 2016, Înalta Curte de Casație și Justiție a decis că momentul comunicării este și ultimul moment până la care poate fi evocată decizia de concediere;



– nemenționarea **elementelor de fapt** care au stat la baza luării deciziei de concediere;  
S-a decis că, dacă nu au fost arătate, nici măcar generic, motivele care au stat la baza măsurii desfacerii contractului de muncă, salariatul se află în imposibilitate de a se apăra. Concedierea a fost anulată;

- neprecizarea sau precizarea greșită a **temeiului legal** al concedierii;
- nerealizarea **anchetei disciplinare**, în cazul concedierii disciplinare;
- dispunerea concedierii pentru inaptitudine sau necorespondere profesională, fără ca salariatului să i se fi propus în prealabil **trecerea pe un alt loc de muncă** din unitate, care exista și era vacant;
- nerespectarea prevederilor referitoare la **consultarea cu sindicatul**, mai ales în cazul concedierilor colective în sectorul privat;
- neacordarea termenului de **preaviz**;

## II. Procese-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor

### 1. Noțiuni

Procesele-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor sunt acele procese-verbale prin care inspectorul de muncă constată contravenții și aplică sancțiuni prevăzute de legislația în vigoare.

Acest proces-verbal stă la baza sancțiunii contravenționale aplicate de către inspectorul de muncă pentru abaterile săvârșite de către angajator prin încălcarea prevederilor legislației muncii; există situații în care prin aceeași neconformitate constată se dispun măsuri obligatorii și totodată se aplică sancțiuni contravenționale.

Procesul-verbal de sancționare se întocmește în legătură cu fapte contravenționale pe care inspectorul de muncă are împuternicirea legală să le sancționeze și se comunică direct contravenientului prin înmânare la data efectuării controlului, finalizată prin încheierea procesului-verbal.

Dacă se dispune sancțiunea amenzii contravenționale, procesul-verbal de sancțiune se însoțește de înștiințarea de plată.

Asistența și semnarea documentelor întocmite de inspectorul de muncă se fac de către angajatorul persoană fizică sau de către reprezentantul legal al persoanei juridice. Asistarea poate fi făcută și de o persoană special desemnată de reprezentantul legal în limitele statutului unității, dar asumarea conținutului documentelor întocmite se face de către reprezentantul legal, prin semnătură și stampila unității.

Potrivit art. 16 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, publicată în Monitorul Oficial nr. 410 din 25 iulie 2001, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 203/2018 privind măsuri de eficientizare a achitării amenzilor contravenționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 647 din 25 iulie 2018, procesul-verbal de constatare a contravenției va cuprinde în mod obligatoriu: data și locul unde este încheiat; numele, prenumele, calitatea și instituția din care face parte agentul constator; numele, prenumele, domiciliul și codul numeric personal ale contravenientului, descrierea faptei contravenționale cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită, precum și arătarea împrejurărilor care pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite; indicarea actului normativ prin care se stabilește și se sancționează contravenția; indicarea societății de asigurări, în situația în care fapta a avut ca urmare producerea unui accident de circulație; posibilitatea achitării, în termen de 15 zile de la data înmânării sau comunicării procesului-verbal, a jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ; termenul de exercitare a căii de atac și instanța la care se depune plângerea.



conținutul  
procesului-  
verbal

### 2. Contestarea proceselor-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor

Împotriva proceselor-verbale prin care inspectorul de muncă aplică angajatorului o sancțiune contravențională, angajatorul poate formula plângere contravențională în baza Ordonanței Guvernului nr. 2/2001, cu modificările ulterioare.

#### a) Plângerea împotriva sancțiunii avertismentului

Avertismentul constă în atenționarea verbală sau scrisă a contravenientului asupra pericolului social al faptei săvârșite, însoțită de recomandarea de a respecta dispozițiile legale. El se aplică în cazul în care fapta este de gravitate redusă.



Avertismentul se poate aplica și în cazul în care actul normativ de stabilire și sancționare a contravenției nu prevede această sancțiune.

Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se poate face plângere în termen de 15 zile de la data înmânării sau comunicării acestuia.



Plângerea se depune la judecătoria în a cărei circumscripție a fost săvârșită contravenția.

#### b) Plângerea împotriva sancțiunii cu amenda

Potrivit art. 28 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 203/2018, contravenientul poate achita, în termen de cel mult 15 zile de la data înmânării sau comunicării procesului-verbal, jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ, agentul constatator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

1/2

#### ATENȚIE!

Noutatea adusă de Legea nr. 203/2018 constă în prelungirea termenului în care se poate achita jumătate din cuantumul amenzii, de la 48 de ore la 15 zile, dar și în faptul că această posibilitate nu mai trebuie prevăzută expres în actul normativ care prevede amenda.

Până acum, de vreme ce Codul muncii nu prevede această posibilitate. Dacă temeiul legal al aplicării amenzii era Codul muncii, angajatorul nu putea achita jumătate din cuantumul acesteia. În prezent însă, această facilitate este recunoscută în cazul tuturor amenzilor contravenționale.

abrogare

Menționăm, de asemenea, că Legea nr. 203/2018 a abrogat toate dispozițiile care stabilesc achitarea a jumătate din minimul amenzii contravenționale, într-un termen mai mic de 15 zile.



Termenele statornicite pe ore încep să curgă de la miezul nopții zilei următoare, iar termenul care se sfârșește într-o zi de sărbătoare legală sau când serviciul este suspendat se va prelungi până la sfârșitul primei zile de lucru următoare.

Achitarea amenzii în cele 15 zile nu înseamnă că angajatorul nu mai are dreptul să formuleze plângere împotriva procesului-verbal de contravenție. Dacă a achitat amenda în cuantum de jumătate, angajatorul va solicita instanței de judecată anularea procesului-verbal și restituirea amenzii achitate.

Plângerea contravențională se poate elabora potrivit următorului model:

Domnului Președinte al Judecătoriei \_\_\_\_\_

Domnule Președinte,

Subscrisa \_\_\_\_\_ cu sediul în București \_\_\_\_\_, cod fiscal \_\_\_\_\_ CUI \_\_\_\_\_ prin reprezentant legal \_\_\_\_\_

În contradictoriu cu Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București cu sediul în \_\_\_\_\_ formulăm

### PLÂNGERE

împotriva procesului-verbal nr. \_\_\_\_\_, emis de pârâtă la data de \_\_\_\_\_, prin care vă solicităm să dispuneți admiterea acțiunii, anularea procesului-verbal de contravenție și exonerarea de la plata amenzii (în situația în care nu ați plătit amenda) sau restituirea sumei plătite cu titlu de amendă (în situația în care ați achitat amenda) pentru următoarele:

### MOTIVE

În fapt, \_\_\_\_\_  
În drept, Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 precum și... (enumerați actele normative în baza cărora vă întemeiați plângerea).

Probe: înscrisuri

Reclamant

\_\_\_\_\_

Director general

\_\_\_\_\_

Conform art. 19 din Ordonanța de urgență nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru, în vederea judecării plângerii împotriva procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției, precum și calea de atac împotriva hotărârii pronunțate, angajatorul trebuie să plătească o taxă de timbru de 20 lei.

### ATENȚIE!

Spre deosebire de contestația împotriva procesului-verbal prin care inspectorul de muncă a stabilit măsuri de îndeplinit pentru angajator, plângerea împotriva procesului-verbal prin care angajatorul a fost sancționat contravențional suspendă executarea. Art. 32 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor prevede expres această suspendare.

Așadar, în acest caz, angajatorul nu trebuie să solicite suspendarea procesului-verbal întrucât suspendarea operează în puterea legii la data formulării plângerii.

Judecătoria va fixa termen de judecată, care nu va depăși 30 de zile, și va dispune citarea angajatorului care a făcut plângerea, a inspectoratului teritorial de muncă, a martorilor indicați în procesul-verbal sau în plângere, precum și a oricăror alte persoane în măsură să contribuie la rezolvarea temeinică a cauzei.



Instanța competentă să soluționeze plângerea, după ce verifică dacă aceasta a fost introdusă în termen, ascultă pe cel care a făcut-o și pe celelalte persoane citate, dacă aceștia s-au prezentat, administrează orice alte probe prevăzute de lege, necesare în vederea verificării legalității și temeiniciei procesului-verbal, și hotărăște asupra sancțiunii.

Dacă prin lege nu se prevede altfel, hotărârea prin care s-a soluționat plângerea poate fi atacată numai cu apel. Apelul se soluționează de secția de contencios administrativ și fiscal a tribunalului. Motivarea apelului nu este obligatorie. Motivele de apel pot fi susținute și oral în fața instanței. Apelul suspendă executarea hotărârii.

### c) Motive de nulitate a procesului-verbal

Angajatorul poate invoca în plângerea împotriva procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției neregularității de formă sau de fond cu privire la procesul-verbal.

**Motivele de formă** constau în lipsa din procesul-verbal a unor elemente obligatorii prevăzute de lege.

formă

Lipsa uneia dintre mențiunile privind numele și prenumele agentului constatator, numele și prenumele contravenientului, codul numeric personal pentru persoanele care au atribuit un asemenea cod, iar în cazul persoanei juridice, lipsa denumirii și a sediului acesteia, a faptei săvârșite și a datei comiterii acesteia sau a semnăturii agentului constatator atrage nulitatea procesului-verbal. Nulitatea se constată și din oficiu. (art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 203/2018).

Dacă unul dintre aceste elemente lipsește, procesul-verbal este nul absolut fără ca angajatorul să aibă obligația să probeze alte aspecte.

fond

Lipsa celorlalte elemente obligatorii ale procesului-verbal determină nulitatea acestuia numai dacă s-a pricinuit angajatorului o vătămare și această vătămare nu poate fi înlăturată în alt mod.

**Motivele de fond** privesc nerespectarea de către inspectorul de muncă a prevederilor legale aplicabile situației de fapt.

### Exemplu

- La data de 5 septembrie 2018, la SC x SRL cu sediul în București, sector 3, o societate
- cu obiect de activitate 5610 Restaurante, cu ocazia unui control, inspectorul de muncă
- identifică o persoană fără contract individual de muncă.
- Administratorul societății justifică activitatea acesteia în cadrul restaurantului prin
- faptul că se află în practică și prezintă inspectorului de muncă, contractul încheiat cu
- furnizorul de formare profesională.
- Inspectorul de muncă, considerând că documentul prezentat de angajator nu este de
- natură să justifice activitatea persoanei respective în cadrul restaurantului a emis un
- proces-verbal prin care a sancționat angajatorul cu suma de 10.000 de lei.
- Angajatorul poate formula plângere împotriva procesului-verbal în termen de 15 zile
- de la data înmânării sau comunicării acestuia la Judecătoria Sectorului 3 București.
- În apărare, angajatorul va invoca Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare
- profesională a adulților, aprobată prin Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale
- și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 353/5.202/2003, cu
- modificările ulterioare, în baza căreia a încheiat contractul de practică cu furnizorul de
- formare profesională.

39.	Discriminare	Refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aceasta aparține unei rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate, ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia cu excepția cazurilor prevăzute de lege	Art. 8 alin. (1) și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 lei și 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.
40.	Discriminare	Condiționarea ocupării unui post de apartenență la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială etc.	Art. 8 alin. (2) și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 lei și 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.
41.	Discriminare	Discriminarea angajaților de către angajatori în raport cu prestațiile sociale pe care le acordă acestora	Art. 9 și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.
42.	Discriminare	Discriminarea în domeniul muncii bazată pe criteriul de sex, statutul familial sau marital, ca și orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex	Art. 6 alin. (1), (2), (3) și art. 37 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată prin Legea nr. 232/2018	3.000 – 10.000 lei	
43.	Discriminare	Comportamentul de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică	Art. 6 alin. (1) <sup>1</sup> , art. 11 și art. 37 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată prin Legea nr. 232/2018	3.000 – 10.000 lei	
44.	Discriminare	Neîndeplinirea obligației de a asigura egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, de a prevedea în	Art. 8 și art. 37 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați,	3.000 – 10.000 lei	

			regulamentele interne sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare și de a-i informa permanent pe angajați asupra drepturilor lor	modificată prin Legea nr. 232/2018	
45.	Discriminare	Aplicarea de tratamente mai puțin favorabile unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă	Art. 10 alin. (1) – (3) și art. 37 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată prin Legea nr. 232/2018	3.000 – 10.000 lei	
46.	Discriminare	Solicitarea, în vederea angajării, de teste de graviditate și/sau angajamente ca respectiva candidată nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata contractului de muncă	Art. 10 alin. (4) și art. 37 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată prin Legea nr. 232/2018	3.000 – 100.000 lei	
47.	Discriminare	Concedierea salariatelor gravide, în concediu de maternitate, în concediu pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități ori a salariaților în concediu paternal.	Art. 10 alin. (6) și art. 37 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată prin Legea nr. 232/2018	3.000 – 10.000 lei	
48.	Discriminare	Discriminarea bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.	Art. 14 și art. 37 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată prin Legea nr. 232/2018	3.000 – 10.000 lei	

**Exemplu**

- Sunt considerate munci cu caracter insalubru sau greu de suportat:
- – colectarea, transportul și depozitarea deșeurilor menajere, umane, animale;
- – igienizarea grupurilor sanitare;
- – săpatul șanțurilor;
- – încărcat/descărcat cu lopata diverse produse;

**3. Locuri de muncă în condiții deosebite**

Când ne-am referit la locurile de muncă având un regim special, am avut în vedere regimul juridic special al acestora și obligațiile angajatorului în raport cu salariații care le ocupă. Dimpotrivă, în ceea ce privește locurile de muncă deosebite sau speciale, ceea ce interesează nu este regimul juridic pe parcursul executării contractului de muncă, ci **condițiile specifice de pensionare** a salariaților care lucrează pe astfel de locuri de muncă.

Locurile de muncă deosebite reprezintă locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unei categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.



Potrivit art. 55 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificat prin Legea nr. 155/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 444 din 22 iunie 2015, salariații care au realizat stagiul complet de cotizare și care și-au desfășurat activitatea total sau parțial în condiții deosebite de muncă au dreptul la pensie pentru limită de vârstă, cu **reducerea vârstelor standard de pensionare cu 1 până la 8 ani**.

vârstă de pensionare

În ceea ce privește contribuția de asigurări sociale, aceasta este de 25% datorată de către angajați și 4% de către angajatori.

CAS

Locurile de muncă în condiții deosebite nu sunt enumerate prin acte normative, fiind prevăzută doar metodologia de reînnoire a avizelor.

Metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite este stabilită prin Hotărârea Guvernului nr. 1.014/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 986 din 31 decembrie 2015. Ea este aplicabilă numai angajatorilor care la 31 decembrie 2015 dețineau deja aviz de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.

reglementare

Reînnoirea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite se acordă de către inspectoratul teritorial de muncă în baza următoarelor documente:

**a) solicitarea de reînnoire a avizului de încadrare în condiții deosebite;**

**b) buletinele de determinări de noxe profesionale, eliberate de laboratoarele abilitate;**

aviz condiții deosebite

**c) planul de prevenire și protecție, care să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor, cuprinzând măsuri și acțiuni eșalonate și distribuite trimestrial, în scopul încadrării locurilor de muncă în condiții normale;**

d) **raportul medicului de medicină a muncii**, întocmit în baza rapoartelor anuale privind starea de sănătate a lucrătorilor, din care să reiasă efectele noxelor identificate la locurile de muncă încadrate în condiții deosebite asupra stării de sănătate a lucrătorilor, însoțit de recomandări privind promovarea sănătății în concordanță cu particularitățile expunerii la factorii de risc;

e) **dovada depunerii la casele teritoriale de pensii a documentului prin care s-a obținut reînnoirea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite** și a listei cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă până la data de 31 decembrie 2015.

Inspecția Muncii poate acorda reînnoirea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, în termen de 15 zile lucrătoare de la depunerea documentației de mai sus.

Angajatorul va depune, în termen de 10 zile de la data reînnoirii avizului de încadrare în condiții deosebite, o copie a acestuia, însoțită de un exemplar al Planului de prevenire și protecție, la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia își desfășoară activitatea.

Perioada de valabilitate a avizelor reînnoite nu poate depăși data de 31 decembrie 2018.

Angajatorii care nu au obținut reînnoirea avizului pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se pot adresa direct instanței judecătorești competente, potrivit legii.

### **ATENȚIE!**

Semestrial, angajatorii vor depune la inspectoratul teritorial de muncă o raportare privind modul în care au realizat măsurile prevăzute în vederea normalizării condițiilor de muncă.

Perioada cuprinsă între 31 decembrie 2015 și data reînnoirii avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite constituie stagiul de cotizare în condiții deosebite de muncă, pentru care angajatorii datorează, după caz, diferența dintre cota de contribuție de asigurări sociale pentru condiții deosebite de muncă și cea declarată de către aceștia.

Nerealizarea de către angajator a acestor măsuri constituie contravenție și se sancționează după cum urmează:

- angajatorul care are până la 49 de salariați, cu amendă de la 3.000 la 6.000 lei;
- angajatorul care are peste 50 de salariați, cu amendă de la 6.000 lei la 10.000 lei.

În situația în care, în termen de 45 de zile de la constatarea acestei contravenții, angajatorul nu realizează măsurile dispuse în urma controlului, inspectoratul teritorial de muncă poate propune Inspecției Muncii anularea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite. În cazul anulării avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, Inspecția Muncii va înștiința despre această măsură și casa teritorială de pensii pe raza căreia își desfășoară activitatea angajatorul.

Se observă că legea nu prevede decât metodologia de reînnoire a avizului de încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite, nu și modalitatea prin care un angajator ar putea obține pentru prima dată un astfel de aviz. Această situație creează probleme practice frecvente.

Menționăm de asemenea că Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 12/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 904 din 10 noiembrie 2016, a stabilit că în absența acestui aviz nu se poate introduce o acțiune în constatarea condițiilor de muncă, iar salariații nu ar putea solicita în instanță nici obligarea angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții, atunci când aceștia din urmă nu au obținut sau, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții. Altfel spus, salariații nu au posibilitatea de a proba în instanță condițiile de muncă, dacă un astfel de aviz nu a fost obținut sau reînnoit.



**Dovedirea perioadelor de activitate desfășurată în locuri de muncă în condiții deosebite anterior datei de 1 aprilie 2001**, în vederea pensionării, se face pe baza înregistrării acestora în carnetul de muncă sau pe baza unei adeverințe emise de angajatorul la care a lucrat salariatul respectiv.

anterior  
datei de  
01.04.2001

**Dovedirea stagiilor de cotizare realizate ulterior datei de 1 aprilie 2001** se face pe baza declarațiilor privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată către bugetul asigurărilor sociale de stat.

după data  
de 01.04.2001

#### 4. Locuri de muncă în condiții speciale

Potrivit art. 30 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, **locurile de muncă în condiții speciale** sunt cele din:

- a) unitățile miniere, pentru personalul care își desfășoară activitatea în subteran cel puțin 50% din timpul normal de muncă în luna respectivă;
- b) activitățile de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare, zonele I și II de expunere la radiații;
- c) activitățile din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale, prevăzute de actele normative cu regim clasificat;
- d) aviația civilă, pentru anumite categorii de personal navigant;
- e) anumite activități din sectoarele care utilizează materii explozive, pulberi și muniții, din sectoarele încadrate în categoriile de risc radiologic III și IV din centrale nucleare electrice, desfășurate în subteran etc.;
- f) anumite activități artistice (balerin, dansator, acrobat etc.). Periodic, **din 5 în 5 ani**, aceste locuri de muncă sunt supuse procedurii de reevaluare a încadrării în condiții speciale, stabilită prin hotărâre a Guvernului.

În ceea ce privește contribuția de asigurări sociale, aceasta este de 25% datorată de către angajați și 8% de către angajatori.

Potrivit art. 3 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale, reevaluate potrivit prevederilor art. 30 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.039 din 29 decembrie 2017, reevaluarea locurilor de muncă în condiții speciale se realizează în baza următoarelor criterii:

- a) existența activităților pentru care se solicită reevaluarea, nominalizate în anexa nr. 2 la Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare;
- b) existența hotărârii privind menținerea avizului de încadrare în condiții speciale de muncă, referitoare la activitățile prevăzute la lit. a) și la locurile de muncă prevăzute la lit. c), pentru care se solicită reevaluarea;

criterii

- criterii**
- c) existența locurilor de muncă pentru care au fost menținute avizele de încadrare în condiții speciale, la unitățile solicitante, în temeiul H.G. nr. 1.284/2011, cu modificările ulterioare;
  - d) existența, la locurile de muncă pentru care se solicită reevaluarea, a cel puțin unuia dintre factorii de risc identificați în procedura precedentă de reevaluare pentru care a fost menținut avizul de încadrare în condiții speciale;
  - e) identificarea prezenței efectelor nocive asupra stării de sănătate a lucrătorilor evidențiate prin cazuri de boli profesionale declarate și/sau boli legate de profesiune, datorate factorilor de risc prevăzuți la lit. d), în perioada care a trecut de la ultima reevaluare efectuată în temeiul H.G. nr. 1.284/2011, cu modificările ulterioare; această identificare trebuie să se facă prin intermediul evidențelor existente, cum ar fi registrul operativ național informatizat al bolilor profesionale și raportul medicului de medicină a muncii al unității solicitante pentru locurile de muncă prevăzute la lit. c), cu excepția efectelor datorate expunerii profesionale la factori de risc cancerigeni și pneumoconigeni.

### 5. Locuri de muncă protejate



Locul de muncă protejat este spațiul aferent activității persoanei cu handicap, adaptat nevoilor acesteia, care include cel puțin locul de muncă, echipamentul, toaleta și căile de acces.

**reglementare**

Reglementarea acestei categorii de locuri de muncă se găsește în Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările ulterioare, republicată în Monitorul Oficial nr. 1 din 3 ianuarie 2008, cu modificările ulterioare.

Potrivit acestor reglementări, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

**dacă nu angajează persoane cu handicap**

Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap plătesc lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.

Fac excepție unitățile protejate înființate în cadrul organizațiilor persoanelor cu handicap care pot desfășura și activități de vânzări/intermedieri, cu condiția ca minimum 75% din profitul obținut să fie destinat programelor de integrare socio-profesională pentru persoanele cu handicap din organizațiile respective. Aceste unități au obligația prezentării unui raport financiar la fiecare început de an, din care să rezulte cum au fost utilizate fondurile obținute prin activitatea comercială

**Unitățile protejate** pot fi înființate de către orice persoană fizică sau juridică ce angajează persoane cu handicap. Aceste unități au obligația prezentării unui raport financiar la fiecare început de an, din care să reiasă cum au fost utilizate fondurile obținute prin activitatea comercială.

Această modificare legislativă face ca unitățile protejate să aibă o șansă în plus de supraviețuire pe piață. Rolul lor principal este reinsertia socială a persoanelor cu handicap.

**O**rganizarea activităților de prevenire și protecție este reglementată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 882 din 30 octombrie 2006, după cum urmează:

- prin asumarea de către angajator;
- prin desemnarea unuia sau mai multor lucrători pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție;
- prin înființarea unuia sau mai multor servicii interne de prevenire și protecție;
- prin apelarea la servicii externe de prevenire și protecție.

## 1. Desemnarea responsabilului în domeniul securității și sănătății în muncă

În calitate de angajator, aveți obligația de a desemna unul sau mai mulți responsabili care să se ocupe de activitățile de prevenire și protecție (denumiți, în accepțiunea Legii nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, **lucrători desemnați**) în următoarele situații:

- în cazul întreprinderilor cu până la 9 lucrători (microîntreprinderi), dacă activitățile desfășurate se regăsesc în Anexa 5 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, aprobate prin H.G. nr. 1.425/2006;
- în cazul întreprinderilor care au între 10 și 49 lucrători (întreprinderi mici);
- în cazul întreprinderilor și/sau unităților care au între 50 și 249 de lucrători (întreprinderi medii).

Există două variante pentru numirea responsabilului în domeniul securității și sănătății în muncă:

- a) Veți desemna, prin decizie scrisă, un salariat, din rândul lucrătorilor pre-existenți cu care ați încheiat un contract individual de muncă cu normă întreagă.**

Pentru a putea să desfășoare activitățile de prevenire și protecție, lucrătorul desemnat trebuie să îndeplinească următoarele cerințe minime corespunzătoare nivelului mediu de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă:

- studii în învățământul liceal filiera teoretică în profil real sau filiera tehnologică în profil tehnic;
- curs în domeniul securității și sănătății în muncă, cu o durată de cel puțin 80 de ore.

Nivelul mediu se atestă prin diploma de studii și certificatul de absolvire a cursului respectiv.

El va trebui să fie implicat, în principal, în activitățile legate de securitatea și sănătatea în muncă.

- b) Veți angaja un tehnician în securitate și sănătate în muncă (COR 325721) care se va ocupa de activitățile de prevenire și protecție.**

Lucrătorilor desemnați, pentru ca aceștia să-și poată desfășura activitatea în mod nestingherit, va trebui:



cerințe  
minime

- să li se asigure timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile ce le revin prin lege odată ce au fost desemnați;
- să li se asigure protecția împotriva oricărui prejudiciu la locul de muncă, ca urmare a activității lor de protecție și de prevenire a riscurilor profesionale.

Înființarea serviciului intern de prevenire și protecție este obligatorie în situația în care angajatorul (agent economic sau instituție publică) are peste 250 de lucrători.

serviciul  
intern de  
prevenire și  
protecție

Serviciul intern de prevenire și protecție se organizează în subordinea directă a angajatorului ca o structură distinctă. Acest serviciu va fi format din lucrători care îndeplinesc cel puțin cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare nivelului mediu și, după caz, alți lucrători.

Conducătorul serviciului intern de prevenire și protecție trebuie să îndeplinească următoarele cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare nivelului superior, adică:

formare  
profesională  
SSM

- absolvirea, în domeniile fundamentale: științe inginerești, științe agricole și silvice, cu diplomă de licență sau echivalentă, a ciclului I de studii universitare, studii universitare de licență, ori a studiilor universitare de lungă durată sau absolvirea cu diplomă de absolvire a studiilor universitare de scurtă durată;
- curs în domeniul securității și sănătății în muncă cu o durată de cel puțin 80 de ore;
- absolvirea cu diplomă sau certificat de absolvire, după caz, a unui program de învățământ postuniversitar în domeniul securității și sănătății în muncă, cu o durată de cel puțin 180 de ore.

Îndeplinirea cerințelor respective se atestă prin diploma de studii și certificatele de absolvire a cursurilor menționate.

Serviciul intern de prevenire și protecție trebuie să fie format numai din lucrători care au contract individual de muncă cu normă întreagă încheiat cu angajatorul. Lucrătorii din cadrul serviciului intern de prevenire și protecție trebuie să desfășoare numai activități de prevenire și protecție și cel mult activități complementare cum ar fi: prevenirea și stingerea incendiilor și protecția mediului.

Angajatorul va consemna în regulamentul intern sau în regulamentul de organizare și funcționare activitățile de prevenire și protecție pentru efectuarea cărora serviciul intern de prevenire și protecție are capacitate și mijloace adecvate.

Dacă dispune de personal cu capacitate profesională și de mijloace materiale adecvate, în condițiile legii, serviciul intern de prevenire și protecție poate să asigure și supravegherea sănătății lucrătorilor.

## 2. Atribuțiile responsabilului în domeniul securității și sănătății în muncă

Fișa postului responsabilului în domeniul securității și sănătății în muncă se va întocmi plecând de la următoarele atribuții și responsabilități:

fișa  
postului

- Asigură obținerea autorizației de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități.
- Coordonează activitatea de identificare a factorilor de risc și de evaluare a riscurilor

pentru fiecare componentă a sistemului de muncă, respectiv executant, sarcină de muncă, echipamente de muncă și mediul de muncă.

- Întocmește și actualizează planul de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității.
- Coordonează activitatea de elaborare a instrucțiunilor proprii pentru aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă.
- Propune responsabilitățile ce le revin lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă și care vor fi aprobate de angajator prin fișa postului.
- Verifică cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și protecție, precum și a responsabilităților ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă.
- Întocmește necesarul de documentații cu caracter tehnic de informare și instruire a lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă.
- Asigură formarea și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă (în societățile care au cel puțin 50 de lucrători).
- Elaborează programul anual de instruire-testare la nivelul societății.
- Asigură informarea și instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă și verificarea cunoașterii și aplicării de către lucrători a informațiilor primite.
- Ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.
- Asigură luarea măsurilor stabilite de angajator pentru protecția grupurilor sensibile la riscuri (femei gravide, lehuze sau care alăptează, tineri, persoane cu dizabilități).
- Stabilește zonele care necesită semnalizare de securitate și sănătate în muncă, precum și tipul de semnalizare necesar și amplasarea conform prevederilor legale.
- Ține evidența meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică pentru care este necesară autorizarea exercitării lor.
- Ține evidența posturilor de lucru care necesită examene medicale suplimentare.
- Ține evidența posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicină a muncii, necesită testarea aptitudinilor și/sau control psihologic periodic.
- Monitorizează funcționarea sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de ventilare sau a altor instalații pentru controlul noxelor în mediul de muncă.
- Verifică starea de funcționare a sistemelor de alarmare, avertizare, semnalizare de urgență, precum și a sistemelor de siguranță.
- Efectuează controale interne la locurile de muncă și informează angajatorul, în scris, asupra deficiențelor constatate propunând, de asemenea, măsuri de prevenire și protecție.
- Identifică echipamentele individuale de protecție necesare și întocmește necesarul de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de protecție.
- Urmărește ca întreținerea, manipularea și depozitarea echipamentelor individuale de protecție, precum și înlocuirea lor să se facă în mod adecvat și la termenele stabilite.
- Participă la cercetarea evenimentelor conform limitelor sale de competență.
- Completează:

fișa  
postului

- Registrul unic de evidență a accidentațiilor în muncă;
  - Registrul unic de evidență a incidentelor periculoase;
  - Registrul unic de evidență a accidentelor ușoare;
  - Registrul unic de evidență a accidentațiilor în muncă ce au ca urmare incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru.
- 
- Elaborează rapoartele privind accidentele de muncă suferite de lucrători, în conformitate cu prevederile legale.
  - Urmărește realizarea măsurilor dispuse de către inspectorii de muncă, cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor.
  - Colaborează cu lucrătorii și/sau reprezentanții lucrătorilor, serviciile externe de prevenire și protecție, medicul de medicină a muncii, în vederea coordonării măsurilor de prevenire și protecție.
  - Propune sancțiuni și stimulente pentru lucrători, pe criteriul îndeplinirii atribuțiilor în domeniul securității și sănătății în muncă.
  - Propune clauze privind securitatea și sănătatea în muncă la încheierea contractelor de prestări de servicii cu alți angajatori, inclusiv la cele încheiate cu angajatori străini.
  - Întocmește necesarul de mijloace materiale pentru desfășurarea activităților de prevenire și protecție.

Lucrătorul desemnat poate efectua, în plus, doar activități complementare cum ar fi prevenirea și stingerea incendiilor și/sau protecția mediului. Aceste activități vor fi consemnate în fișa de post.

Pentru situația în care lucrătorul desemnat nu are capacitatea sau aptitudinea de a îndeplini toate atribuțiile menționate anterior, angajatorul va trebui să contacteze un serviciu extern abilitat pentru acele activități de prevenire și protecție pe care nu le poate desfășura cu personalul propriu.

#### **ATENȚIE!**

Angajatorul răspunde contravențional și poate fi sancționat cu amendă de la 3.500 la 7.000 de lei dacă nu respectă obligațiile legale referitoare la organizarea activităților de prevenire și protecție prin desemnarea unuia sau mai multor lucrători care să se ocupe de activitățile privind sănătatea și securitatea în muncă.

**L**egea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările ulterioare, consacră Titlul III temeii Timpului de muncă. În cuprinsul dispozițiilor art. 111 – 158, legea realizează transpunerea în sistemul românesc de drept a dispozițiilor Directivei nr. 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Potrivit art. 111 din Codul muncii, timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.



Reglementarea românească transpune Directiva europeană 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Timpul de lucru trebuie să răspundă atât necesităților angajatorului care va fi interesat în primul rând ca salariatul său să lucreze suficient de mult și de organizat pentru a realiza obiectivele primului, cât și necesităților angajatului legate de protecția sănătății, de asigurarea alternanței firești între efort și odihnă.

De aceea, reglementările referitoare la timpul de lucru trebuie înțelese într-o strânsă legătură cu cele privind timpul de odihnă

## 1. Perioade care constituie timp de muncă

Timpul de muncă nu include numai perioadele în care se muncește efectiv, ci și perioade în care salariatul se află la sediul unității, la dispoziția angajatorului, și așteaptă punerea la dispoziție a echipamentelor de producție, repararea echipamentelor, își așteaptă schimbul etc.

### **Exemplu**

- *Constituie timp de muncă:*
- *perioadele în care salariatul așteaptă marfa, clienții, beneficiarii*
- *perioada de gardă*
- *formarea profesională cu scoatere din producție*
- *activități pe teren*
- *timpul alocat sănătății și securității în muncă*

În cazul salariatului care prestează muncă la domiciliu sau a telesalariatului, durata timpului de muncă este mai dificil de stabilit, dar legea nu distinge, astfel încât reglementările care limitează timpul de muncă trebuie în egală măsură aplicate și în cazul acestor categorii de lucrători.

### **Problemă**

O societate care utilizează servicii call center impune salariaților realizarea unor operații prealabile momentului de începere a programului efectiv de lucru. Se poate considera că timpul de muncă începe din momentul de lucru cu publicul?

### **Răspuns**

Nu. Activitatea de pregătire a programului de lucru cu publicul (activitatea de logare, operațiile prealabile deschiderii ghișeului, pregătirea mărfii înainte de începerea vânzării efective etc.) sunt incluse în timpul de muncă.

### 2. Perioade care nu constituie timp de muncă

deplasarea  
spre casă

Nu intră în componența timpului de muncă perioada în care salariatul se deplasează spre casă. Deși un eventual accident produs în acest interval ar constitui accident de traseu, în condițiile Legii sănătății și securității în muncă nr. 319/2006, art. 30 alin. (1) din lege prevede că este accident de muncă și accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul și pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers.

Dar timpul de muncă nu coincide cu intervalul în care lucrătorul trebuie protejat sub aspectul sănătății și securității în muncă. Așadar, deplasarea spre casă nu constituie timp de muncă.

Similar (dar în același timp ceva mai complicat), nici perioada în care salariatul se deplasează spre locul de delegare, chiar aflat în altă localitate, nu constituie timp de muncă.

practică  
judecătorească  
europeană

Cu toate acestea, trebuie să semnalăm o evoluție interesantă în jurisprudența europeană, prin Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene în cauza C 266/14. În speță, un număr de lucrători își desfășurau activitatea pentru centrele regionale ale societății, activitate ce consta în menținerea în stare de funcționare a dispozitivelor de securitate din locuințe și din spațiile industriale. Ei se deplasau de la domiciliu la sediul regional, și apoi de la acesta la clienți. Timpul de muncă era considerat perioada de când ajungeau la angajator (la sediul regional) și până se întorceau de la ultimul client. La un moment dat însă, sediile regionale s-au desființat, astfel încât lucrătorilor li s-a pretins să presteze activitățile de întreținere la solicitare, venind de la domiciliu. Perioadele alocate deplasării nu au mai fost socotite de către angajator ca timp de muncă, ci acesta a calculat timpul de muncă numai din momentul în care lucrătorul sosea la client și până finaliza lucrarea. Dar, pe parcursul unei zile, lucrătorii puteau face numeroase astfel de deplasări.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a considerat că în împrejurări în care lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie „timp de lucru”.

Nu constituie timp de muncă:

- formarea profesională după orele de program;
- perioadele de șomaj tehnic;
- perioadele în care salariatului i se poate solicita revenirea la lucru;
- intervalul de echipare și dezechipare, dacă nu se prevede altfel în contractul colectiv de muncă.

### 3. Durata normală a timpului de muncă

Durata normală a timpului de lucru este stabilită de art. 112 alin. (1) din Codul muncii la 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână. În durata normală a timpului de lucru nu intră, în mod obișnuit, timpul consumat cu echiparea și dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

Cum Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru face referire doar la durata maximă a săptămânii de lucru, anume 48 de ore pe săp-

tămână, inclusiv orele suplimentare, este admisibil ca un sistem de drept sau altul să prevadă o durată mai redusă a săptămânii de lucru. Astfel, art. 15 din Directiva 2003/88/CE prevede: „Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și a aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor“.

#### **Exemplu**

- – Sistemul francez prevede o durată săptămânală de 35 de ore + maximum 13 ore suplimentare.
- – Sistemul german prevede o durată săptămânală de 42 de ore + maximum 6 ore suplimentare.
- – Sistemul românesc prevede o durată săptămânală de 40 de ore + maximum 8 ore suplimentare.
- Toate aceste sisteme transpun corect directiva, de vreme ce suma orelor lucrate nu depășește 48 de ore/săptămână.

Durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână (vezi tema T 31).

Durata normală a timpului de lucru se realizează de regulă în cadrul săptămânii de lucru de 5 zile, în care sâmbăta și duminica sunt libere. Aceasta reprezintă regula, iar excepțiile se pot stabili în funcție de specificul activității angajatorului, respectiv a formelor specifice de organizare a timpului de lucru.

săptămâna  
de lucru

Pentru anumite sectoare de activitate se poate stabili o durată normală a timpului de lucru mai mică sau mai mare de 8 ore/zi, respectiv 40 de ore/săptămână prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative.

#### **Exemplu**

- Unitățile care au ca obiect de activitate exploatarea forestieră, forajul, construcțiile nu pot folosi durata întregului an pentru realizarea activităților specifice, motiv pentru care în perioadele în care clima o permite lucrează un număr mare de ore pe zi. Aceasta duce frecvent la depășirea numărului de ore suplimentare permise de art. 111 din Codul muncii.
- În schimb, în perioadele reci din an acestea nu mai pot oferi salariaților un volum de activitate similar, obișnuind să acorde salariaților un număr mare de zile libere cunoscute practic pentru muncă suplimentară prestată.

## **4. Durata redusă a timpului de muncă**

Prin legi speciale se are în vedere reducerea duratei zilnic de muncă în cazul anumitor categorii de salariați. Uneori această reducere a duratei de muncă se realizează fără o reducere corespunzătoare a salariului (cum este, spre exemplu, cazul salariaților minori), în timp ce în alte cazuri salariul se datorează proporțional cu timpul efectiv lucrat (cazul salariaților pensionari pentru invaliditate de gradul III, spre exemplu). În sfârșit, în alte situații, reducerea timpului de lucru va putea fi recuperată ulterior (cazul perioadelor în care se lucrează în condiții de temperaturi extreme).

### a) Minorii

Durata zilei de muncă a tinerilor între 16 (respectiv 15 ani, dacă există încuviințarea părinților) și 18 ani este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână (art. 112 alin. (2) din Codul muncii).

Prevederea legală este susținută prin interdicția de a efectua ore suplimentare stabilită pentru tinerii de până la 18 ani de art. 124 din Codul muncii.

### SFATUL NOSTRU

Deoarece aceste interdicții sunt absolute, față de posibilitatea negocierii unui program de lucru în cadrul săptămânii de lucru comprimate, pentru un program de lucru de 30 de ore stabilit pentru tânărul de până la 18 ani, munca nu poate fi prestată în trei zile de lucru a câte 10 ore/zi, respectiv în 4 zile de lucru a câte 7,5 ore/zi, ci timp de 5 zile, câte 6 ore/zi. Această concluzie se sprijină pe caracterul imperativ al art.112 alin. (2) din Codul muncii care urmărește să acorde o protecție sporită tinerilor care trebuie să se bucure de un mediu propice dezvoltării fizice și psihice.

### b) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite – grele, vătămătoare sau periculoase

Această categorie de salariați beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru sub 8 ore pe zi.

Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase stabilește modul în care se poate obține încadrarea în aceste locuri de muncă și efectele specifice.

Pentru a beneficia de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, salariații trebuie să desfășoare efectiv și permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase.

#### **Exemplu**

- *Ordinul Ministerului Sănătății nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind*
- *timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul*
- *sanitar prevede că timpul normal de muncă aferent contractului individual de muncă*
- *de bază al medicilor încadrați în unități publice din sectorul sanitar este de 7 ore în*
- *medie pe zi, respectiv de 35 de ore în medie pe săptămână.*
- *Medicii din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică*
- *au un program de 7 ore zilnic.*
- *Medicii care lucrează în următoarele activități și locuri de muncă au program de 6 ore*
- *în medie pe zi, după cum urmează:*
- *a) anatomie patologică;*
- *b) medicină legală, în activitatea de prosectură și disecție;*
- *c) activitatea de radiologie – imagistică medicală, radioterapie, medicină nucleară,*
- *igiena radiațiilor, angiografie și cateterism cardiac.*

Reducerea timpului de lucru sub 8 ore/zi nu afectează salariul și vechimea în muncă a salariaților care beneficiază de aceste prevederi mai favorabile. Reducerea timpului de lucru nu afectează nici stagiul de cotizare util la obținerea acestor drepturi de asigurări sociale.

Reducerea timpului de lucru pentru salariații care lucrează în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase trebuie corelată cu organizarea timpului de lucru practică de respectivul angajator. Astfel, în sectoarele de activitate în care munca este organizată în tură, tură continuă sau altă formă de organizare a timpului de lucru, durata schimburilor va fi astfel stabilită încât să se asigure pentru salariații care lucrează în astfel de condiții posibilitatea menținerii stării de sănătate și de refacere a capacității de muncă.

forme de  
organizare

Locurile de muncă grele, vătămătoare sau periculoase sunt, din perspectiva legislației securității sociale, locuri de muncă deosebite sau speciale. Potrivit Legii pensiilor nr. 263/2010, locuri de muncă în condiții deosebite sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.

locuri  
de muncă  
deosebite  
sau speciale

Locuri de muncă în condiții speciale sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe durata a cel puțin 50% din timpul normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților (vezi tema L 30).

#### c) Salariații de noapte

Aceștia efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte între orele 22,00 și 6,00 și beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată (vezi tema T 32).



#### d) Salariatele gravide

Potrivit art. 13 din Ordonanța Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 750 din 27 octombrie 2003, cu modificările ulterioare, în baza recomandărilor medicului de familie, salariații gravide care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului sau, are dreptul la reducerea cu ¼ a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

### ATENȚIE!

De acest drept beneficiază salariatele gravide care anunță în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare. Așadar, dacă salariații nu comunică în această formă angajatorului starea sa de graviditate, acesta nu este obligat la reducerea timpului de muncă.

În plus, angajatorul are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații medicale, în cazul în care investigațiile medicale respective se pot efectua numai în timpul programului de lucru. Această dispensă se acordă în limita a maxim 16 ore pe lună, fără afectarea drepturilor salariale. Salariații care a primit o astfel de dispensă este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

dispensă

### **Problemă**

Dacă salariată gravidă este încadrată cu contract de muncă pe timp parțial, ea are dreptul tot la 16 ore dispensă, sau acest drept se diminuează corespunzător programului de lucru?

### **Răspuns**

În absența unor texte de lege care să limiteze acest drept, și salariată încadrată cu program redus de muncă are dreptul să beneficieze de aceeași dispensă ca și salariată încadrată cu contract individual de muncă cu program normal.

### **e) Salariatele care alăptează**

Acestea au dreptul, în cursul programului de lucru, la două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul unde se găsește copilul.

La cererea salariatei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic (Ordonanța Guvernului nr. 96/2003).

### **f) Salariații cărora medicul le-a recomandat o reducere a timpului de lucru**

Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, în situația în care salariatul nu mai poate realiza durata normală a timpului de lucru din motive de sănătate, pentru a evita expunerea la un efort sporit, precum și pentru o mai ușoară recuperare a capacității de muncă, medicul expert al asigurărilor sociale poate decide reducerea programului de lucru. Salariatul va beneficia de o indemnizație, care să compenseze diminuarea venitului. Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru reducerea timpului de muncă este egal cu diferența dintre:

- media veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția asiguratorie pentru muncă și
- venitul salarial brut realizat de asigurat prin reducerea timpului normal de muncă, fără a depăși 25% din baza de calcul.

### **g) Salariații care nu mai pot lucra durata normală a timpului de muncă din pricina unor afecțiuni cauzate de accidente de muncă**

Temeiul legal îl constituie Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă sau boli profesionale, publicată în Monitorul Oficial nr. 454 din 27 iunie 2002, cu modificările ulterioare. În cazul în care salariatul nu mai poate realiza durata normală de muncă din cauza unui accident de muncă sau boală profesională, angajatorul are obligația de a îi asigura reducerea timpului de muncă cu cel puțin  $\frac{1}{4}$ .

### **h) Salariații care lucrează în perioade cu temperaturi extreme**

Cadrul normativ este asigurat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001, publicată în Monitorul Oficial nr. 404 din 20 iulie 2001 și dezvoltat prin Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 580/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 315 din 07 iulie 2000.

Sunt considerate temperaturi extreme temperaturi ale aerului:

- mai mari de 37 de grade C;
- mai mici de -20 de grade C.

În aceste situații trebuie să luați măsuri pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă, constând în relaxarea ritmului de lucru, respectiv în procurarea de facilități pentru desfășurarea în bune condiții a activității.

În cazul în care nu pot fi luate măsurile minimale pentru menținerea stării de sănătate a salariaților care lucrează în condiții extreme, aveți obligația modificării timpului de lucru, respectiv a programului de lucru, astfel:

- prin reducerea duratei zilei de lucru;
- eșalonarea pe două perioade a zilei de lucru – până la ora 11 și după ora 17;
- întreruperea colectivă a lucrului acolo unde aceasta este posibilă.

măsuri  
minimale

#### i) Salariații care au în îngrijire alte persoane

Potrivit Legii nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice, publicată în Monitorul Oficial nr. 104 din 9 martie 2000, cu modificările ulterioare, soțul și rudele care au în îngrijire o persoană vârstnică dependentă pot beneficia de program lunar redus de lucru, de o jumătate de normă, cu suportarea drepturilor salariale pentru cealaltă jumătate de normă din bugetul local, corespunzător salariului brut lunar al îngrijitorului la domiciliu, potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Timpul cât soțul și rudele au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă (alineat modificat prin art. I pct. 4 din O.U.G. nr. 34/2016, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 19/2018, în vigoare de la 20 ianuarie 2018).

Sunt considerate **persoane vârstnice dependente** persoanele care au împlinit vârsta de pensionare stabilită de lege și se găsesc în una dintre următoarele situații:

- nu are familie sau nu se află în întreținerea unei sau unor persoane obligate la aceasta, potrivit dispozițiilor legale în vigoare;
- nu are locuință și nici posibilitatea de a-și asigura condițiile de locuit pe baza resurselor proprii;
- nu realizează venituri proprii sau acestea nu sunt suficiente pentru asigurarea îngrijirii necesare;
- nu se poate gospodări singură sau necesită îngrijire specializată;
- se află în imposibilitatea de a-și asigura nevoile socio-medicale, din cauza bolii ori stării fizice sau psihice.



#### j) Invalizii de gradul III

Invalizii de gradul III care cumulează pensia pentru invaliditate cu salariul se angajează numai cu un program de lucru de maximum ½ de normă.

Invaliditatea de gradul III este caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, invalidul putând să presteze o activitate profesională. Dacă o asemenea persoană se încadrează cu mai mult de ½ de normă, ea pierde calitatea de pensionar pentru invaliditate (și pensia corespunzătoare).

Într-adevăr, art. 114 alin. (1) lit. f) din Legea pensiilor nr. 263/2010 prevede că plata pensiei se suspendă începând cu luna următoare dacă pensionarul de invaliditate, încadrat în gradul III de invaliditate, realizează venituri lunare depășind jumătate din programul normal de lucru al locului de muncă respectiv.

1/2 normă

#### k) Orice categorie de salariați, dacă se încheie un contract de muncă cu timp parțial

Reglementările românești privitoare la munca cu program fracționat au fost adoptate

cu luarea în considerare a prevederilor Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 175/1994 (deși neratificată încă de România) și ale Directivei nr. 97/81/CE din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru asupra muncii în timp parțial.

Drepturile salariatului încadrat cu normă întreagă se acordă, în principiu, proporțional cu timpul efectiv lucrat. Face excepție concediul de odihnă, care se acordă integral, chiar dacă salariatul a fost încadrat cu o fracțiune de normă (vezi tema T 35).

### 5. Cazuri speciale

personal  
medical

Cu privire la personalul medical, dispoziții derogatorii de la Codul muncii întâlnim în Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar, publicat în Monitorul Oficial nr. 671 din 26 iulie 2004, cu modificările ulterioare, modificat prin Ordinul nr. 1.375/2016, publicat în Monitorul Oficial nr. 988 din 8 decembrie 2016. În plus, aspecte privitoare la timpul de muncă sunt cuprinse și în Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 492 din 28 iunie 2017, Anexa II, capitolul II, care, deși privește în principal aspecte de salarizare, normează și timpul de muncă și gărzile personalului medical.



În legislația românească nu există o definiție a muncii on call și a muncii stand by. Dar, pentru sectorul sanitar, există reglementări ale gărzilor în unitățile sanitare și la domiciliu.

Astfel, garda efectuată în unitatea sanitară constituie timp de muncă, inclusiv perioadele pe parcursul cărora medicul se odihnește, fără a părăsi unitatea.

Durata găzii este variabilă, în funcție de tipul de unitate și de ziua lucrătoare/nelucrătoare în care este efectuată. De principiu, durata maximă este de 24 de ore (art. 26 alin. (2) din Ordinul nr. 870/2004). Potrivit articolului 41 din ordin, efectuarea a două găzdi consecutive de către același medic este interzisă.

Potrivit art. 6 alin. (4) din Ordinul nr. 870/2004, se asimilează activității prestate în linia de gardă activitatea desfășurată de medici în afara programului de la norma de bază până la finalizarea misiunii, precum și activitatea desfășurată la solicitare, din timpul liber, pentru diferite misiuni.

**Garda la domiciliu** nu constituie timp de muncă. Medicul care asigură garda la domiciliu are obligația de a răspunde în acest interval la solicitările primite din partea medicului coordonator de gardă și de a se prezenta la unitatea sanitară într-un interval de maximum 20 de minute (articolul 381 alin. (7) din Ordinul nr. 870/2004). Medicul care nu poate fi contactat va fi sancționat disciplinar.

Articolul 3 alin. (6), Anexa II, Capitolul II din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice prevede că: „medicii care sunt nominalizați să asigure asistența medicală de urgență, prin chemări de la domiciliu, sunt salariați pentru perioada în care asigură garda la domiciliu cu 40% din tariful orar aferent salariului de bază pentru numărul de ore în care asigură garda la domiciliu”.

chemările de  
la domiciliu

Potrivit art. 48 din Ordinul nr. 870/2004, chemările de la domiciliu se consemnează în condica de prezență pentru activitatea de gardă, se consideră ore de gardă și se salarizează potrivit legii. Se consideră ore de gardă numai orele efectiv prestate în unitatea sanitară în care s-a efectuat chemarea de la domiciliu, așadar perioadele în care

medicul s-a aflat de gardă la domiciliu, dar nu a fost solicitat (inactive on call time) nu constituie timp de muncă. Sub acest aspect, este discutabilă măsura în care legislația românească este aliniată la interpretarea conferită conceptului de „timp de muncă” în jurisprudența europeană.

chemările de  
la domiciliu

Un alt caz special îl constituie asistenții maternali, al căror regim juridic este reglementat prin Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată în Monitorul Oficial nr. 159 din 5 martie 2014. Potrivit art. 122 alin. (3), activitatea persoanei atestate ca asistent maternal, în condițiile legii, se desfășoară în baza unui contract cu caracter special, aferent protecției copilului, încheiat cu direcția sau cu un organism privat acreditat, care are următoarele elemente caracteristice:

asistenți  
maternali

- a) activitatea de creștere, îngrijire și educare a copiilor aflați în plasament se desfășoară la domiciliu;
- b) programul de lucru este impus de nevoile copiilor;
- c) planificarea timpului liber se face în funcție de programul familiei și al copiilor aflați în plasament;
- d) în perioada efectuării concediului legal de odihnă asigură continuitatea activității desfășurate, cu excepția cazului în care separarea, în această perioadă, de copilul aflat în plasament în familia sa este autorizată de direcție.

Firește că timpul de muncă, astfel cum este el reglementat în cazul salariaților tipici, nu poate avea aceeași configurație în cazul asistenților maternali.

#### **Diferitele categorii de lucrători mobili, transportatori și navigatori au de asemenea un regim juridic special.**

Astfel, Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, publicată în Monitorul Oficial nr. 49 din 22 ianuarie 2008, cu modificările ulterioare, include în timpul de muncă și „perioadele de timp în care lucrătorul mobil nu poate dispune liber de timpul său și i se cere să fie la postul său de lucru, gata să întreprindă activitatea sa normal, îndeplinind anumite sarcini asociate serviciului”.

lucrători  
mobili

Cu privire la lucrătorii mobili care își desfășoară activitatea pe căi navigabile interioare, este aplicabil Ordinul ministrului transporturilor și infrastructurii nr. 434/2009, publicat în Monitorul Oficial nr. 285 din 30 aprilie 2009 și Anexa I – din 3 aprilie 2009 – privind stabilirea echipajului minim de siguranță la navele de navigație interioară care arborează pavilion român, publicat în Monitorul Oficial nr. 285 bis din 30 aprilie 2009. Legislația română nu a transpus cu privire la această categorie de personal o directivă europeană care cuprinde ample referiri la timpul de muncă, anume Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014, de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare.

Lucrătorii feroviari au timpul de muncă reglementat prin Ordinul Ministerului Transporturilor nr. 256/2013 pentru aprobarea Normelor privind serviciul continuu maxim admis pe locomotivă, efectuat de personalul care conduce și/sau deservește locomotive în sistemul feroviar din România, publicat în Monitorul Oficial nr. 198 din 7 iunie 2013. Acest act normativ distinge diferite secvențe din timpul de muncă, făcând distincția între:

lucrători  
feroviari

- timp de conducere efectivă a locomotivei și
- timp de muncă în staționarea trenului.

Dar și alte categorii de personal pot avea în practică particularități cât privește timpul de muncă, de exemplu:

- agenții de vânzări
- salariații la domiciliu
- inspectorii de teren
- persoanele care nu au un loc de muncă fix
- telesalariații etc.

În toate aceste cazuri însă, este aplicabil ca drept comun Codul muncii, precum și normele Directivei 2003/88, de la care nu se poate deroga decât în avantajul salariaților

### 6. Aplicarea directivei europene privind timpul de muncă

cumul de  
funcții

Dispozițiile menționate privind timpul de muncă privesc executarea muncii în baza unui singur contract individual de muncă. Ele impun limite în relația dintre angajator și salariat, întemeiată pe un singur raport contractual, iar nu limite statornicite pe persoană. Dar salariatul poate executa în cumul de funcții mai multe contracte individuale de muncă, în temeiul art. 35 din Codul muncii. Acesta prevede: „Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.” Singura excepție consacrată de Codul muncii privește cazul în care, prin legi speciale s-ar prevedea incompatibilitatea între anumite activități.

Așadar, în cazul cumulului de funcții, **toate limitările privitoare la timpul de muncă cuprinse în Codul muncii sunt stabilite pe contract, nu pe persoană.** Legislația românească este chiar mai protectivă decât prevederile directivei, dar ea privește limitele unui contract, iar nu totalul muncii prestate de către un salariat în baza tuturor contractelor de muncă încheiate în cumul de funcții.

Atunci când, în mod excepțional, legiuitorul a dorit să limiteze timpul de muncă pe persoană, nu pe contract, a făcut-o în mod expres. Spre exemplu, este cazul lucrătorilor mobili, cu privire la care Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 prevede în art. 4 alin. (2): „În cazul lucrătorilor mobili care muncesc pentru mai mulți angajatori, timpul de lucru este suma orelor lucrate de persoana respectivă pentru toți angajatorii”.

De fapt, Directiva 2003/88 permite transpunerea în legislația națională a limitelor privind timpul de muncă fie prin raportare la persoană, fie prin raportare la contract. După cum arată Comisia Europeană, într-o analiză privitoare la transpunerea directivei în statele membre, „Directiva nu cuprinde nicio prevedere expresă privind măsura în care dispozițiile referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă instituie limite absolute (în sensul că orele de lucru prestate pentru doi sau mai mulți angajatori ar trebui adăugate în scopul determinării timpului maxim admis – aceasta ar constitui o aplicare «pe salariat» a directivei) sau sunt stabilite pentru fiecare contract de muncă în parte (aceasta ar constitui o aplicare «pe contract»)”. Potrivit raportului citat, dintre statele membre, Cehia, Danemarca, Ungaria, Letonia, Malta, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Spania și Suedia au aceeași abordare, în sensul de a consacra limitările privitoare la timpul de muncă în raport cu un singur contract de muncă, dar cu posibilitatea persoanei de a încheia și a executa mai multe contracte de muncă în cumul.