

Avizul de angajare este reglementat prin 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, modificată ulterior inclusiv prin Legea nr. 247/2018 pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 941 din 7 noiembrie 2018.

reglementare

Potrivit acestor acte normative, avizul de angajare reprezintă documentul oficial eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care atestă dreptul unui angajator de a încadra în muncă un străin pe o anumită funcție.



1. Condiții generale pentru obținerea avizului de angajare

Mai întâi trebuie observat că cererea pentru obținerea avizului de angajare se depune de către angajator, nu de către lucrătorul străin.

Astfel, angajatorul depune la Inspectoratul General pentru Imigrări o cerere însoțită de:

- a) copia documentului de trecere a frontierei, valabil, al străinului pe care intenționează să îl încadreze în muncă și, după caz, copia permisului de ședere temporară în România al acestuia;
- b) două fotografii tip 3/4 ale străinului;
- c) declarația pe propria răspundere a străinului că este apt din punct de vedere medical pentru a fi încadrat în muncă și că are cunoștințe minime de limba română sau cunoaște o limbă de circulație internațională;
- d) fișa postului pentru locul de muncă vacant;
- e) documentele care fac dovada îndeplinirii condițiilor generale de angajare a străinului, anume:

dosar

- angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală desfășoară pe teritoriul României **activități compatibile cu funcția pentru care solicită încadrarea în muncă a străinului**.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală a următoarelor documente:

- certificatul de înmatriculare sau înregistrare în registrul comerțului ori certificatul de înscriere în Registrul asociațiilor și fundațiilor, în copie și în original;
- certificatul constatator din care să rezulte că în registrul comerțului sau, după caz, în Registrul asociațiilor și fundațiilor nu au fost înregistrate mențiuni privind deschiderea procedurii falimentului.

dovada

- angajatorul **are achitate obligațiile către bugetul de stat** pe ultimul trimestru, anterior depunerii cererii.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face cu certificatul de atestare fiscală emis de administrația finanțelor publice în a cărei rază teritorială își are sediul social sau profesional ori, după caz, domiciliul angajatorului, privind achitarea obligațiilor către bugetul de stat la sfârșitul trimestrului încheiat anterior depunerii cererii.

- angajatorul **nu a fost condamnat definitiv** pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei săvârșită cu intenție, prevăzută de Codul penal.
Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a cazierului judiciar;
 - în ultimele 6 luni anterioare soluționării cererii, angajatorul **nu a fost sancționat** pentru contravenții privind munca la negru (prevăzute de Codul muncii) sau pentru primirea la muncă a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare ori a unui străin cu ședere ilegală. De asemenea, angajatorul trebuie să nu fi fost sancționat pentru nerespectarea prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, în ceea ce privește înscrierea în ReviSal a contractelor de muncă în preziua începerii activității;
 - contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă nu a fost epuizat. Epuizarea contingentului anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă constituie motive de refuz de eliberare a avizului de angajare;
 - străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă îndeplinește condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la șederea legală în România.
- 100 euro La eliberarea avizului de angajare, angajatorul plătește un tarif în lei, echivalent a 100 euro raportat la cursul oficial al Băncii Naționale a României la data efectuării plății. Face excepție avizul de angajare pentru lucrătorii sezonieri (pentru care tariful este de 25 de euro).

Refuzul eliberării avizului de angajare se comunică în scris angajatorului împreună cu motivele care au stat la baza acestei decizii, de către Inspectoratul General pentru Imigrări, prin formațiunile sale teritoriale.



Refuzul eliberării avizului de angajare poate fi contestat la curtea de apel în a cărei rază de competență se află formațiunea teritorială care a dispus această măsură, în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

2. Avizul de angajare pentru încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători permanenți

Avizul de angajare pentru lucrători permanenți se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată.

ATENȚIE!

Dacă condițiile de angajare la locul de muncă nu se schimbă, nu este necesar un nou aviz de angajare la prelungirea contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători permanenți sunt următoarele:

- a) angajatorul a depus diligențe pentru ocuparea locului de muncă vacant de către un cetățean român, de către un cetățean al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, de către un cetățean al Confederației Elvețiene sau de către un străin titular al dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României.

Avizul de angajare pentru lucrători permanenți se eliberează fără îndeplinirea acestei condiții speciale în anumite situații, cum ar fi aceea a sportivilor profesioniști sau a administratorilor de societate.

excepții

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

- organigrama angajatorului cu precizarea funcțiilor ocupate și vacante;
- adeverința cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant, eliberată cu cel mult 60 de zile anterior depunerii cererii pentru avizul de angajare de agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are sediul social sau profesional angajatorul;
- dovada publicării prin mijloace de informare în masă din România a unui anunț pentru ocuparea locului de muncă vacant;
- copia procesului-verbal întocmit de angajator cu privire la selecția realizată pentru ocuparea locului de muncă vacant, ca urmare a publicării anunțului/anunțurilor de ocupare, precum și faptul că străinul îndeplinește condițiile de pregătire profesională și experiență în activitate prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea aceluși loc de muncă;

dovada

- b) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a copiei ofertei ferme de angajare;

- c) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea aceluși loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

- curriculum vitae al străinului;
- documentul de autorizare prevăzut de lege, atunci când este cazul;
- cazierul judiciar al străinului sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din țara de origine ori reședință, tradus și legalizat în condițiile legii.

dovada

3. Avizul de angajare a lucrătorilor stagiați

Avizul de angajare pentru lucrători stagiați se eliberează exclusiv angajatorului persoană juridică în vederea încadrării în muncă a unui străin pentru efectuarea unui stagiului cu durată determinată în scopul obținerii unei calificări profesionale sau îmbunătățirii pregătirii profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale.

ATENȚIE!

Durata stagiului nu poate fi prelungită.

condiții

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători stagiați sunt următoarele:

- a) angajatorul a depus diligențe pentru încadrarea în muncă în vederea efectuării stagiului a unui cetățean român, a unui cetățean al altui stat membru al Uniunii Europene sau al SEE;
- b) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin pentru efectuarea unui stagiu cu durată determinată în scopul obținerii unei calificări profesionale sau îmbunătățirii pregătirii profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale;
- c) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă deține o diplomă de absolvire a învățământului superior obținută în ultimii doi ani care precedă data cererii sau participă la un ciclu de studii care conduce la obținerea unei astfel de diplome și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

4. Avizul de angajare a lucrătorilor sezonieri

Avizul de angajare pentru lucrători sezonieri se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor. În cuprinsul avizului de angajare pentru lucrători sezonieri se menționează durata preconizată a contractului individual de muncă.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători sezonieri sunt următoarele:

- i) **Angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor.** Lista sectoarelor ce cuprind activități care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor se stabilește, prin raportare la Clasificarea activităților din economia națională, prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Afacerilor Interne.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a copiei ofertei ferme de angajare, care să precizeze, în acord cu dispozițiile Codului muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil:

dovada

- a) locul și felul muncii;
- b) durata contractului;
- c) salariul și periodicitatea plății acestuia;
- d) programul de lucru pe săptămână sau lună;
- e) durata tuturor concediilor plătite;
- f) data începerii activității, dacă este posibil;
- g) alte condiții de muncă relevante.

- ii) Străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională, experiență în activitate sau autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea aceluși loc de muncă.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

- a) curriculum vitae al străinului;
- b) documentul de autorizare prevăzut de lege, atunci când este cazul.

dovada

5. Avizul de angajare a lucrătorilor au pair

Lucrătorul au pair este străinul încadrat în muncă temporară de o familie-gazdă pentru a-și îmbunătăți cunoștințele și competențele lingvistice în schimbul unor activități casnice ușoare și de îngrijire a copiilor.



Avizul de angajare pentru lucrători au pair se eliberează angajatorului, membru al familiei-gazdă, în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă parțială pe durată de cel mult un an. Această categorie de avize de angajare a fost introdusă prin Legea nr. 247/2018 pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători au pair sunt următoarele:

- a) străinul să aibă vârsta cuprinsă între 18 și 30 de ani;
- b) angajatorul, membru al familiei-gazdă, își asumă răspunderea pentru ca, pe întreaga durată a șederii străinului pe teritoriul României, să asigure cheltuielile de întreținere, cazare și asigurare socială de sănătate;
- c) străinul a absolvit o formă de învățământ secundar inferior;
- d) angajatorul, membru al familiei-gazdă, să aibă altă cetățenie decât străinul pentru care solicită eliberarea avizului de angajare pentru lucrătorul au pair și să nu aibă legături de familie cu acesta.

condiții speciale

6. Avizul de încadrare în muncă a străinilor ca lucrători transfrontalieri

Avizul de angajare pentru lucrători transfrontalieri se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, a unui străin, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se prelungește în condițiile prevăzute de Codul muncii, fără obținerea unui nou aviz de angajare.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători transfrontalieri sunt următoarele:

- a) angajatorul intenționează să încadreze în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată, un străin, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv;

condiții

condiții

- b) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare în România pentru ocuparea aceluși loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

7. Avizul de încadrare în muncă a lucrătorilor înalt-calificați



Lucrătorul înalt-calificat este străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt-calificat, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin un an, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare.



Locul de muncă înalt-calificat este locul de muncă al unei persoane care, în scopul exercitării unei activități salariate, reale și efective, în beneficiul sau sub coordonarea altei persoane, este plătită și are competențe adecvate și specifice necesare, demonstrate prin calificări profesionale superioare.

Prin calificări profesionale superioare se înțelege calificările atestate prin prezentarea calificărilor din învățământul postliceal sau superior ori prin documente care atestă obținerea în România sau în alt stat membru al Uniunii Europene a calificării profesionale, ca urmare a unei experiențe profesionale cu un nivel de cunoștințe comparabil cu calificările din învățământul postliceal ori superior, cu relevanță în profesia sau sectorul specificat în contractul de muncă ori în oferta fermă de angajare.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători înalt-calificați sunt următoarele:

salariul
minim

- a) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin pe un loc de muncă înalt-calificat, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin un an, și să îi plătească un salariu de cel puțin două ori câștigul salarial mediu brut;

Anterior Legii nr. 247/2018, se prevedea condiția ca străinii să fie plătiți cu un salariu de 4 ori mai mare decât câștigul salarial mediu brut din România.

- b) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională, experiență în activitate sau autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea locului de muncă înalt-calificat și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

Libertatea de voință a părților este limitată, în negocierea contractului individual de muncă, de prevederile art. 38 din Codul muncii: „Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate”.

Așadar, în categoria clauzelor interzise intră toate clauzele care, chiar dacă corespund interesului părților, conduc la diminuarea drepturilor salariatului sub limita prevăzută în lege, respectiv în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Ca urmare, sunt interzise:

a) Clauza de exclusivitate

Potrivit acesteia, salariatul se obligă să nu lucreze pentru niciun alt angajator, în timpul liber. Salariatul care a încheiat o asemenea clauză nu va putea cumula funcția deținută la angajatorul său cu nicio altă funcție.

Clauza de exclusivitate nu se confundă cu clauza de neconcurență (vezi tema N 10). Prin clauza de exclusivitate nu i se interzice salariatului să se încadreze la un angajator concurent, ci la *orice* alt angajator. Utilitatea unei asemenea clauze apare în ipoteza în care angajatorul dorește ca salariatul, în timpul liber, să se odihnească, pentru a evita suprasolicitarea și a fi apt de muncă în condiții optime, a doua zi.



utilitate

În practică, instanțele nu admit invocarea clauzei de exclusivitate de către angajatori, considerând că acestea încalcă libertatea constituțională a muncii. Astfel, potrivit art. 41 alin. (1) din Constituția României, „dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei și alegerea locului de muncă sunt libere”. Sesizate cu nerespectarea de către salariat a clauzei de exclusivitate, instanțele nu au dispus plata de către acesta de despăgubiri, socotind că, spre deosebire de clauza de neconcurență, care ocrotește unele interese legitime ale angajatorului, clauza de exclusivitate l-ar lipsi pe salariat de exercițiul, în timpul liber, a dreptului la muncă. În plus, în condițiile art. 35 din Codul muncii, cumulul de funcții este liber, doar prin lege putând fi prevăzute restricții.

• Exempletu

- *O firmă de protecție și pază diminuează durata timpului de lucru la 6 ore/zi fără o reducere corespunzătoare a salariilor. Scopul acestei reduceri îl constituie menținerea unei stări bune de sănătate și a unor reacții prompte în rândul personalului de intervenție. După un timp se constată însă că salariații s-au angajat în timpul liber, în cumul de funcții. Cu toate că o clauză de exclusivitate ar fi extrem de utilă în acest caz, firma nu va putea insera o asemenea clauză, prin act adițional, în contractele de muncă și nici nu va putea aplica sancțiuni salariaților care au procedat în acest mod.*

b) Clauza penală

O clauză foarte întâlnită în cazul contractelor civile și comerciale este clauza penală, prin care părțile prestabilesc prejudiciul pe care l-ar determina neexecutarea obligațiilor contractuale. Ca urmare, dacă a prevăzut penalități în contract, creditorul nu mai are nevoie să probeze cuantumul prejudiciului determinat de neexecutarea obligațiilor de către debitor, ci debitorul va fi automat obligat la plata acestora. Potrivit art. 1.538 alin. (1)

penalități

penalități

din Codul civil, „clauza penală este aceea prin care părțile stipulează că debitorul se obligă la o anumită prestație în cazul neexecutării obligației principale”. Iar la alin. (4) se prevede: „Creditorul poate cere executarea clauzei penale fără a fi ținut să dovedească vreun prejudiciu”.

Problema care s-a ridicat în practică a fost dacă o astfel de clauză ar fi admisibilă și în contractele de muncă. **Interesul practic este evident:** cu ajutorul clauzei penale, la încheierea contractului individual de muncă s-ar putea prevedea o sumă prestabilită pe care salariatul o va avea de plătit dacă va strica echipamentul pe care lucrează, dacă va realiza cu neglijență anumite operațiuni, dacă salariatul, prin conduita sa, va atrage pierderea unui client sau a unei oportunități de afacere pentru firmă, dacă salariatul va întârzia sau va lipsi la program, fapt ce va atrage prejudicii imediate pentru firmă, dacă salariatul va omite să realizeze anumite proceduri sau să facă anumite înregistrări, dacă nu-și va îndeplini anumite atribuții obligatorii etc.



Prin Decizia nr. 19/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 573 din 12 iulie 2019, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că prevederea unei clauze penale în contractul individual de muncă, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate. Înalta Curte a considerat că valabilitatea unei clauze penale ar încălca art. 38 din Codul muncii, potrivit căruia salariatul nu poate renunța la niciunul dintre drepturile sale.

Într-adevăr, printr-o astfel de clauză penală s-ar evalua anticipat întinderea pagubei pe care angajatorul ar încerca-o din neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor de serviciu ale salariatului. Angajatorul nu ar mai fi obligat să dovedească existența și întinderea pagubei.

Așadar, chiar dacă părțile au prevăzut în contractul de muncă ce sumă ar avea de plătit salariatul dacă nu și-ar îndeplini obligațiile sau dacă l-ar prejudicia pe angajator, o astfel de clauză nu produce niciun efect. Dacă dorește angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului, angajatorul va trebui să se evalueze prejudiciul abia după ce fapta va fi fost săvârșită. El va trebui să dovedească fapta, prejudiciul, vinovăția salariatului și legătura de cauzalitate între faptă și prejudiciu (*a se vedea și tema R 11*). Este o probă dificilă. Dar numai în cazul în care salariatul este de acord se poate încheia o notă de evaluare și constatare pentru acoperirea prejudiciului, și numai până la suma de 10.400 de lei (de cinci ori salariul minim). În toate celelalte cazuri, este necesar ca părțile să meargă în instanță.

Așadar, decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție înlătură complet posibilitatea ca angajatorii să își ia măsuri preventive la încheierea contractului de muncă; **aceștia vor putea evalua prejudiciile produse de salariați numai după ce acestea se vor fi produs.**

c) Clauze prin care se stingherește exercițiul libertății sindicale

Constituie infracțiuni și se pedepsesc cu închisoare sau cu amendă penală următoarele fapte:

- împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege;
- condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.



Decurge de aici lipsirea de efecte a oricăror clauze prin care s-ar stingheri exercițiul libertății sindicale.

Unele precizări suplimentare trebuie însă făcute cu privire la clauzele de tip *close-shop agreements* (*la clause d'atelier fermé*).

Sub această denumire sunt cunoscute unele înțelegeri dintre patronat și sindicate cu privire la eventualele consecințe asupra raportului de muncă ale refuzului de a adera la un anumit sindicat sau ale excluderii din sindicat. Prin aceste clauze, angajatorul se obligă să angajeze sau să mențină pe un anumit post numai persoane care sunt sau urmează să devină membre ale unui anumit sindicat.

Asemenea înțelegeri patronat – sindicate sunt complet interzise în majoritatea țărilor europene, dar acceptate în spațiul anglo-saxon.

Astfel, în sistemul englez și american de drept se consideră că înțelegerile de tip *close shop* nu îngăduiesc efectiv dreptul de a nu fi membru de sindicat. Nimeni nu este propriu-zis constrâns să adere la un sindicat. Dar angajatorul poate condiționa ocuparea unui anumit loc de muncă de apartenența la un anumit sindicat. Se practică uneori o dublă condiționare: persoana va ocupa postul în condițiile în care există disponibilitatea angajatorului de a o angaja și disponibilitatea sindicatului de a o admite în rândurile sale.

În planul organismelor internaționale, chestiunea prevederii explicite a dreptului de neapartenență sindicală a constituit un element de divergență permanentă între reprezentanții sindicatelor (care insistau pentru neprevăderea expresă a laturii negative a libertății muncii) și reprezentanții patronatelor (care susțineau necesitatea unei asemenea prevederi).

Într-adevăr, nemembrul sindical se află în situația de a beneficia de roadele unei activități la care nu a contribuit și a unui risc pe care nu și l-a asumat. Totuși, aceasta nu conduce la admisibilitatea clauzelor de tip *close-shop*. Clauzele de acest tip sunt interzise atât în contractele individuale, cât și în cele colective de muncă.

interzicere

Exemplu

- Spre exemplu, o clauză a contractului colectiv de muncă prin care s-ar include în
- ordinea de prioritate pentru desființarea posturilor și calitatea de membru sau nemem-
- bru sindical a ocupanților acestora ar reprezenta o încălcare a libertății sindicale, în
- latura sa negativă.

d) Clauze prin care se restrânge dreptul la grevă

Numai legea poate restrânge dreptul la grevă și numai pentru protecția unui interes public. Orice clauză contractuală prin care salariatul s-ar angaja să se abțină de la participarea la o eventuală grevă este nulă de drept, neproducând nici un efect.

e) Clauze de interzicere sau condiționare a demisiei

Salariatul are dreptul de a demisiona în mod nerestricționat, astfel încât sunt interzise clauzele prin care:

- se prevede un termen de preaviz mai îndelungat decât cel legal;
- se condiționează demisia de găsirea unui înlocuitor;
- se condiționează demisia de acordul șefului de departament;
- se interzice demisia în cazul contractului de muncă încheiat pe durată determinată;

libertatea
demisiei

libertatea
demisiei

- se prevede o sumă care trebuie plătită, cu titlu de despăgubiri. Face excepție ipoteza în care între părți s-a încheiat un contract de formare profesională;
- se condiționează demisia de finalizarea unui proiect sau atingerea unui obiectiv.

f) Clauza bilaterală de stabilitate

O variantă a clauzei de interzicere sau condiționare a demisiei o constituie clauza de stabilitate, care poate fi:

- **unilaterală**. În acest caz, una dintre părți își asumă obligația de a nu înceta din voință proprie contractul de muncă, pentru o anumită perioadă de timp. Ea este, în esență, valabilă numai dacă cel care își asumă această obligație este angajatorul. Salariatul nu va putea renunța la niciunul dintre drepturile sale, deci nici la dreptul de a demisiona. Decurge că, chiar dacă și-a asumat această obligație prin contract, va putea să nu o respecte fără a suferi vreo consecință;
- **bilaterală**, atunci când ambele părți se obligă să nu înceteze contractul de muncă, pentru o perioadă de timp. Și această clauză este valabilă numai parțial, anume doar în ceea ce privește obligația angajatorului de a nu concedia salariatul, nu și în ceea ce privește obligația salariatului de a nu demisiona.

În aceste condiții, ce posibilități are angajatorul de a se proteja împotriva demisiei salariatului său?

Există două variante – clauze permise de lege:

- Clauza de formare profesională. Dacă angajatorul a investit în formarea profesională a salariatului său, el îi va putea interzice acestuia demisia pentru un anumit interval de timp, sub sancțiunea obligării la plata cheltuielilor cu formarea profesională.
- Clauza de fidelitate. Angajatorul plătește lunar o indemnizație, iar salariatul se obligă să restituie această indemnizație, dacă va demisiona într-un interval stabilit de părți la încheierea contractului.

clauze
permise

SFATUL NOSTRU

Pentru a fi valabilă, clauza de fidelitate trebuie redactată cu prudență. Se va menționa expres că indemnizația de fidelitate nu constituie salariu – în sensul de contraprestație a muncii – ci remunerează exclusiv rămânerea salariatului în firmă. Restituirea nu se va solicita cu titlu de despăgubire (cum am văzut, nu se pot cere despăgubiri la demisie) și nu se va pune problema culpei salariatului demisionar.

g) Clauza compromisorie

În contractele civile, părțile pot prevedea că litigiile dintre ele urmează să se soluționeze prin arbitraj, inserând în contract o așa-numită „clauză compromisorie”. Astfel, părțile nu se vor adresa instanței, în caz de litigiu, ci unui arbitru.

În dreptul muncii, numai conflictele colective pot fi soluționate pe calea arbitrajului. În cazul litigiilor individuale, orice clauză compromisorie inserată în contractul de muncă este nulă absolut. Se consideră că salariatul are dreptul de a se adresa instanței (beneficiind, între altele, de caracterul public al procesului) și nu poate renunța în niciun fel la acest drept.