

1. Motive pentru care concedierea este interzisă

Potrivit art. 59 din Codul muncii, este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată. Această interdicție se va corela cu normele de protecție împotriva discriminării cuprinse în art. 5 și 6 din Codul muncii, în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare și în Legea nr. 202/2002 cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;

Exemplu:

• *Angajatorul nu ar putea decide efectuarea de plăți compensatorii la concedierea unui salariat și neefectuarea acestor plăți la concedierea altui salariat, pe criterii discriminatorii.*
• *Chiar dacă plata compensatorie la concedierea unor salariați nu este prevăzută de lege sau contractul colectiv, ci reprezintă doar un „bonus” stabilit unilateral de către angajator, tot nu poate avea caracter arbitrar sau discriminatoriu. Dacă criteriile efectuării plăților compensatorii pentru motivul respectiv de concediere nu sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă, se recomandă ca angajatorul să motiveze, cu prilejul efectuării acestora, criteriile pe care le-a luat în considerare (spre exemplu, vechimea în unitate, postul ocupat, salariul de care a beneficiat pe parcursul executării contractului, nivelul de responsabilitate impus, sau chiar criterii de natură socială). Scopul este acela de a preîntâmpina invocarea ulterioară a tratamentului discriminatoriu de către salariații concediați care au primit plăți compensatorii în cuantum inferior.*

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale. Această dispoziție se va corela cu prevederile cuprinse în art. 40 și 43 din Constituție, cu privire la libertatea sindicală și la dreptul la grevă, ca și în Legea dialogului social nr. 62/2011;

c) pentru exercitarea următoarelor drepturi:

- dreptul la informare cu privire la toate clauzele contractuale, potrivit art. 17 alin. (3) din Codul muncii;
- dreptul la informare cu privire la clauzele contractuale suplimentare, care se introduce în contract în cazul în care munca urmează să fie prestată în străinătate, conform art. 18 alin. (1) din Codul muncii;
- dreptul de a nu depăși perioada de probă stabilită prin lege și de a beneficia de aceleași drepturi ca și ceilalți salariați, pe perioada de probă;
- drepturile enumerate la art. 39 alin. (1) din Codul muncii – anume drepturile generale ale salariatului, pe parcursul contractului individual de muncă;
- dreptul de a beneficia de programe de formare profesională, finanțate de către angajator.

Potrivit art. 62 alin. (4) din Codul muncii, salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor lor pot solicita angajatorului să prezinte în scris motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea. Aceste prevederi au fost introduse în Codul muncii prin Legea nr. 283/2022; ele constituie o transpunere a Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și a Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană. Totuși, raportat la sistemul nostru de drept, care deja prevedea motivarea scrisă a deciziilor de concediere și excludea posibilitatea concedierii salariaților pentru orice alt motiv decât cele expres prevăzute în Codul muncii, noile dispoziții nu par a avea prea mult rost.

ATENȚIE!

În plus față de prevederile art. 59 din Codul muncii, concedierea nu poate fi dispusă ca urmare a schimbării proprietarului firmei.

Problemă

Între drepturile enumerate la art. 62 alin. (4), pentru care salariatul poate solicita precizarea motivelor pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea, se numără și drepturile care decurg din art. 31. Aceasta înseamnă că angajatorul nu mai poate înceta contractul de muncă al salariatului aflat în perioadă de probă fără să precizeze motivarea?

Răspuns

Pe baza informațiilor actuale, apreciem că nu. Mai întâi, încetarea în timpul perioadei de probă nu constituie o concediere, iar art. 62 alin. (4) se referă doar la motivarea concedierilor. Textul este amplasat în cadrul unui articol care face referire la concedieri și privește completarea deciziei de concediere emisă în scris, potrivit art. 62 alin. (3). În al doilea rând, textul face referire la „exercitarea drepturilor”, or salariatul nu are dreptul la motivarea încetării contractului în perioada de probă, art. 31 alin. (3) rămânând neschimbat.

În aceste condiții, considerăm că se are în vedere mai curând dreptul de a cere motivarea încetării contractului dacă perioada de probă a fost stabilită în contract cu o durată mai îndelungată decât cea legală, sau dacă salariatului concediat nu i s-au acordat, cât timp s-a aflat în perioada de probă, drepturile stabilite prin art. 31 alin. (4).

Transferul de întreprindere, care poate fi de exemplu efectul unei vânzări sau al unei fuziuni, nu poate niciodată constitui, prin el însuși, un motiv de concediere. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

Firma rezultată în urma fuziunii sau în urma altei modalități de transfer de întreprindere va putea decide concedierea de salariați, dar numai dacă se va putea invoca un alt motiv decât transferul însuși.

2. Perioade în care nu se poate dispune concedierea

Potrivit art. 60 din Codul muncii, există anumite perioade ale raportului de muncă în care concedierea nu se poate dispune:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical, conform legii.

Dacă salariatul nu prezintă un certificat medical, ci o simplă adeverință, concedierea va putea fi dispusă?

RECOMANDARE

Apreciem că absențele pentru care se prezintă doar o adeverință medicală, iar nu un certificat medical, în înțelesul O.U.G. nr. 158/2005, sunt absențe motivate. Același regim juridic îl au absențele efectuate de un salariat bolnav, dar care nu îndeplinește stagiul de cotizare pentru a beneficia de concediu medical. În această situație, medicul nu poate elibera certificat medical, dar poate să constate boala salariatului și necesitatea de repaus.

Ca urmare, chiar dacă salariatul nu prezintă certificat medical, ci o simplă adeverință, vă recomandăm să nu procedați la concedierea lui.

Simplul anunț al stării de incapacitate de muncă nu trebuie neglijat de angajator întrucât este semnalul unei stări de fapt care îl împiedică să aplice măsura concedierii.

b) pe durata concediului de carantină**c) pe durata stării de graviditate a salariatei**

Interzicerea concedierii salariatelor gravide este reglementată:

- pe de o parte, în art. 60 lit. c) din Codul muncii, care interzice concedierea „pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere”;
- pe de altă parte, în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, care prevede că „salariata gravidă care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare” (art. 2 lit. c)) nu poate fi concediată „din motive care au legătură directă cu starea sa” (art. 21 alin. (1) lit. a)).

Se observă că cele două texte au un conținut diferit. Dacă în Codul muncii interdicția este generală, indiferent de motiv, în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 se interzice numai concedierea din motive care au legătură cu starea de graviditate; deci salariata gravidă ar putea fi concediată pentru alte motive. În plus, Codul muncii nu pretinde anexarea unui document doveditor al stării de graviditate.

În mod constant, instanțele de judecată au aplicat până acum norma juridică cea mai avantajoasă salariatei: au anulat concedierile salariatelor gravide, indiferent de motivul pentru care au fost dispuse, și chiar dacă acestea au notificat angajatorului graviditatea fără a anexa vreun document medical doveditor.

Mai mult, s-a apreciat chiar că dacă salariata gravidă a fost concediată disciplinar, instanța nici nu ar avea posibilitatea înlocuirii sancțiunii. Într-adevăr, având în vedere interdicția totală de concediere a salariatei gravide, intervine nulitatea totală a sancțiunii concedierii, fără posibilitatea înlocuirii acesteia cu o altă sancțiune. Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 11/2013 a statuat că o sancțiune disciplinară prea severă poate fi înlocuită cu una mai ușoară, dar demersul de individualizare a sancțiunii are ca premisă o sancțiune legal aplicată; or aici sancțiunea este nelegală.

Totuși, Curtea Constituțională a formulat o opinie complet diferită. Astfel, prin Decizia nr. 1/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 232 din 21 martie 2020, ea a respins excepția de neconstituționalitate a art. 60 lit. c) din Codul muncii. Dar ea a statuat în considerente (pct. 27): „Chiar dacă prevederile art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003





Curtea
Constituțională

nu fac vreo precizare sau distincție în mod concret între situațiile în care concedierea nu poate fi dispusă în condițiile în care sunt sau nu sunt săvârșite abateri disciplinare de către salariații gravida, din evaluarea tuturor normelor legale în materie ce reglementează cu privire la protecția salariaților, respectiv a femeii salariate care este gravidă, Curtea constată că interdicția de concediere este strict circumscrisă la motive care au legătură directă cu starea sa, iar nu în ceea ce privește celelalte cazuri în care desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă este urmarea unor abateri disciplinare, abateri grave, absenței nemotivate de la locul de muncă o perioadă îndelungată, nerespectării disciplinei muncii în general, desființării locului de muncă pe motive economice sau a unor concedieri colective.”

Având în vedere faptul că și considerentele unei decizii a Curții Constituționale au caracter obligatoriu, asemeni unei legi, este posibil ca pe viitor, pe baza acestei decizii, instanțele să își modifice practica și să valideze concedierile disciplinare ale salariaților gravide, în măsura în care abaterea săvârșită nu are legătură cu starea de graviditate.

d) pe durata concediului de maternitate

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani

Concediul pentru creșterea copilului se acordă, după caz, până la împlinirea de către acesta a vârstei de un an, de doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, a vârstei de 3 ani, cu respectarea prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 66/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 304 din 20 aprilie 2016.

În perioada acordării concediului pentru creșterea copilului, salariatul nu poate fi concediat, beneficiind atât de prevederile art. 60 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, cât și de dispozițiile art. 25 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010, cu modificările ulterioare. Măsura concedierii va putea fi dispusă doar în cazul reorganizării judiciare și a falimentului.

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, cu modificările ulterioare, prevede încă un tip de concediu pe parcursul căruia nu este posibilă concedierea: **concediul de risc maternal**.

g) pe durata efectuării concediului de odihnă

Salariatul care se află în concediu de odihnă nu poate fi concediat pe parcursul acestuia. Îi veți putea desface însă contractul de muncă, după finalizarea concediului.

Exemplu:

- În perioada efectuării concediului de odihnă se poate ivi o cauză de concediere:
- – se constată o abatere gravă săvârșită înaintea intrării în concediu;
- – intervine o situație care să califice angajatul drept necorespunzător profesional sau
- – acesta devine inapt fizic/mental.

- În această situație se va da posibilitatea efectuării concediului de odihnă programat, cu
- prioritate față de alte drepturi, iar compensarea în bani a concediului de odihnă neefec-
- tuat va viza numai numărul de zile rămas pentru a doua tranșă a concediului de odih-
- nă și proporțional cu timpul lucrat.

Semnalăm faptul că salariatul nu va putea fi convocat nici la cercetarea prealabilă cât timp se află în concediu de odihnă. Se va aștepta revenirea acestuia, realizându-se cercetarea disciplinară abia după întoarcere.

Aceasta nu mai atrage în prezent riscul pierderii termenului de 30 de zile prevăzut în art. 252 alin. (1) din Codul muncii, deoarece, potrivit Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 16/2012, publicată în Monitorul Oficial nr. 817 din 5 decembrie 2012, termenul începe să curgă abia de la data finalizării cercetării prealabile.

În afara acestor perioade în care Codul muncii interzice concedierea, diferite acte normative special prevăd și ele astfel de interdicții.

Ca urmare, înainte de a concedia un salariat, trebuie să avem în vedere toate reglementările protective, deoarece orice concediere a unui salariat care se află în asemenea perioade va putea fi anulată de către instanță.

h) pe durata concediului de risc maternal

Concediul de risc maternal este concediul pe care poate să îl solicite o salariată gravidă, care a născut recent sau care alăptează în cazul în care angajatorul, ca urmare a evaluării riscurilor prezente la locul de muncă al salariatei, nu poate, din motive justificate în mod obiectiv, să dispună măsura modificării condițiilor și/sau programului de muncă al acesteia sau măsura repartizării ei la un alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau și/sau a fătului ori a copilului.

Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

durata

Potrivit art. 21 alin. (1) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, cu modificările ulterioare, angajatorul nu poate dispune concedierea salariatei care se află în concediu de risc maternal.

i) pe durata concediului de creștere a copilului

Potrivit art. 25 alin. (2) din Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010, cu modificările ulterioare, este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- a) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție. Persoanele care au finalizat concediul pentru creșterea copiilor și obțin venituri supuse impozitului beneficiază de stimulent de inserție după împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv 4 ani în cazul copilului cu dizabilități;

c) salariatei/salariatului care se află în concediul de o lună al celuilalt părinte decât cel care beneficiază de concediul pentru creșterea copilului (art. 11 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 111/2010).

A fost eliminată interdicția de concediere a salariatei/salariatului la revenirea din concediul de creștere a copilului, pentru o durată de 6 luni.

j) pe durata concediului de acomodare

Concediul de acomodare este prevăzut de Legea nr. 57/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 283 din 14 aprilie 2016. Acest concediu se acordă la cererea persoanelor care adoptă un copil, are o durată de cel mult un an și include și perioada încredințării copilului în vederea adopției.

k) pe durata concediului paternal

Potrivit Legii nr. 210/1999, Legea concediului paternal, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 845 din 29 august 2022, concedierea salariatului aflat în concediu paternal este interzisă. Nerespectarea se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune (*a se vedea tema C 28*).

ATENȚIE!

Chiar dacă salariatul se află într-una dintre perioadele precizate mai sus, în care desfacerea contractului este interzisă, concedierea lui va putea interveni ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii (art. 60 alin. (2) din Codul muncii).

l) pe durata concediului de îngrijitor

Concediul de îngrijitor, reglementat prin art. 152¹ din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 283/2022, este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave. El are o durată maximă de 5 zile/an calendaristic, iar concedierea salariatului în acest interval este interzisă.

m) în timpul absențelor pentru urgențe familiale

Potrivit art. 152², introdus în Codul muncii prin Legea nr. 283/2022, salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. În acest interval, concedierea salariatului este interzisă (*a se vedea tema T 36*).

Art. 152¹ din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial nr. 1013 din 19 octombrie 2022, reglementează concediul de îngrijitor. Dispozițiile românești transpun astfel normele Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

reglementare

Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

Deși există unele elemente comune, concediul de îngrijitor reglementat de Codul muncii nu se confundă cu:

- concediul medical pentru îngrijirea pacienților cu afecțiuni ologice, reglementat de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 24/2022 (*a se vedea tema C 34*);
- absențele determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului – art. 152² din Codul muncii (*a se vedea tema T 36*);
- concediul fără plată pentru rezolvarea unor situații personale – art. 153 alin. (1) din Codul muncii (*a se vedea tema C 23*).

distincții

Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.



Prin rudă, în sensul acordării concediului de îngrijitor, se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.



Aceste definiții aduc cu sine o serie de probleme. Se pune mai întâi întrebarea problemelor pe care angajatorul le poate pretinde salariatului, pentru a acorda concediul de îngrijitor. Astfel, dacă există o relație de rudenie între salariat și persoana care necesită îngrijire, nu va trebui făcută proba faptului că aceștia locuiesc în aceeași gospodărie, dar dacă între îngrijitor și persoana care necesită îngrijire nu există relații de rudenie, o astfel de probă va fi necesară. Este vorba despre o situație de fapt, nu neapărat de adresa din cartea de identitate a acestora. Probabil că acest aspect va fi menționat într-o declarație pe propria răspundere, care va sta la baza cererii de acordare a concediului de îngrijitor. Tot astfel, se pune problema modului în care vor fi probate „problemele medicale grave”, în vederea aprobării concediului de către angajator.

probe

De altfel, Directiva 1158/2019 prevede că exercitarea dreptului la concediul de îngrijitor poate fi condiționată de prezentarea unor dovezi adecvate în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale.

Legea nu ne spune ce se înțelege prin „probleme medicale grave”, așadar trebuie să așteptăm normele de aplicare a acestor dispoziții. Condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor urmează să se stabilească prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

Până la publicarea acestui ordin, concediul de îngrijitor nu se poate acorda.



Concediul de îngrijitor se acordă pentru o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare de 5 zile lucrătoare.

Perioada concediului de îngrijitor constituie vechime în muncă și în specialitate. Aceasta înseamnă că, deși perioada concediului de îngrijitor nu este o perioadă lucrată, ea va fi luată în considerare la stabilirea drepturilor ce se acordă în funcție de vechimea în muncă și/sau vechimea în specialitate.

Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției.

Legea nr. 283/2022 prevede că perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Cu toate acestea nu este menționat ce bază de calcul va fi luată în considerare.



Neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile pentru acordarea acestuia se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

ATENȚIE!

Din modul în care este reglementat concediul de îngrijitor rezultă că salariatul nu este remunerat pe durata acestui concediu. Astfel, Legea nr. 283/2022 nu reglementează plata unei indemnizații.

Mai mult, se prevede că, în perioada concediului de îngrijitor, salariatul este asigurat în sistemul de sănătate fără plata contribuției la acest sistem. Dacă salariatul ar fi beneficiat de indemnizație în această perioadă, asupra indemnizației se datora contribuția la sistemul de sănătate.

De asemenea, legea prevede că perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare în sistemul pentru concedii și indemnizații. Această reglementare nu ar fi fost necesară dacă salariatul ar fi fost remunerat în perioada concediului de îngrijitor.

Menționăm că nici Directiva 1158/2019 nu obligă statele membre să prevadă remunerarea concediului de îngrijitor.

Perioada de 5 zile lucrătoare în care salariatul beneficiază de concediu de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual.

Mai mult, concediul de îngrijitor se consideră perioadă de activitate prestată la stabilirea duratei concediului de odihnă anual.

Potrivit art. 60 alin. (1) lit. i) din Codul muncii, pe durata efectuării concediului de îngrijitor nu poate interveni concedierea salariatului.

În afara concediului de îngrijitor, salariații care îndeplinesc condițiile pentru a fi considerați „îngrijitori” beneficiază și de dreptul de a solicita trecerea la un program individualizat de muncă pe o durată limitată sau nelimitată de timp. În cazul în care angajatorul refuză această solicitare, el va trebui să își motiveze refuzul, în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

Salariatul poate reveni la programul de lucru inițial în orice moment, chiar și anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

concediul
de odihnă

program
individualizat

Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării se consideră îndeplinită de către angajator la momentul comunicării ofertei sale privind conținutul contractului individual de muncă.

Potrivit art. 17 alin. (3), astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2022, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror altor drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

elementele
informării

Toate aceste aspecte vor forma obiect al informării candidatului la angajare. Totuși, nu toate sunt propriu-zis clauze negociabile în contractual individual de muncă. Spre exemplu, nu se negociază:

- contractului colectiv de muncă aplicabil;
- procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator.

contradicție

Observăm că art. 17 cuprinde două alineate contradictorii: pe de o parte, potrivit alin. (3), nu toate elementele informării se vor regăsi în contractul individual de muncă, pe de altă parte, potrivit alin. (9), „toate informațiile menționate la art. 17 alin. (3) vor fi cuprinse în modelul-cadru al contractului individual de muncă“. Considerăm că toate aceste aspecte se vor regăsi în contractul individual de muncă, dar nu toate au valoare de clauze negociabile. De altfel, am putea adăuga și alte aspecte care formează obiect al informării, se regăsesc în contractul individual de muncă, dar nu sunt propriu-zis negociabile, cum ar fi:

- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului, sau
- riscurile specifice postului.

Potrivit art. 19, în situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate aceste elemente prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspekția Muncii.



În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

Așadar, salariatul/candidatul căruia nu i-au fost puse la dispoziție toate aceste informații are posibilitatea:

- de a se adresa inspectoratului teritorial de muncă și
- de a introduce acțiune în instanță, solicitând despăgubiri. În acest caz, reclamantul va trebui să facă proba prejudiciului suferit prin faptul că o anumită informație nu i-a fost furnizată. Nu este așadar suficient să probeze neîndeplinirea obligației de informare.

ATENȚIE!

A fost eliminat termenul de 30 de zile în care salariatul se putea adresa instanței, așadar se va aplica termenul general de prescripție de 3 ani (art. 211 lit. c) din Legea dialogului social nr. 62/2011).

Conflictele privind nerespectarea obligației de informare sunt conflicte de muncă, chiar dacă contractul de muncă nu s-a încheiat.

Dat fiind faptul că, prin comunicarea clauzelor esențiale ale contractului, realizată anterior încheierii efective a acestuia, angajatorul se expune riscului divulgării anumitor informații privind politica sa de personal, art. 17 alin. (7) din Codul muncii prevede posibilitatea încheierii cu persoana selectată în vederea angajării a unui contract de confidențialitate.

Vă prezentăm în continuare modelul unui asemenea contract.

Contract de confidențialitate

încheiat astăzi, ... între

S.C. ..., reprezentată prin ..., în calitate de angajator și
DI (dna) ..., domiciliul (adresa completă) ..., legitimat cu ..., CNP ..., în calitate de persoană selectată
în vederea angajării pe postul de...

Art. 1. DI (dna) se obligă să păstreze confidențialitate cu privire la informațiile ce i se vor furniza
prealabil încheierii contractului de muncă, prin informarea realizată potrivit art. 17 din Codul muncii,
ca și pe parcursul interviului desfășurat la sediul angajatorului, privind următoarele domenii:

- drepturile bănești aferente postului;
- modalitatea de plată a salariului și periodicitatea acesteia;
- avantajele în natură aferente postului;
- riscurile specifice acestuia;
- durata concediului de odihnă;
- clauza de neconcurență și orice alte clauze speciale.

Art. 2. Încălcarea obligației prevăzute în art. 1 atrage plata de despăgubiri către angajator în valoare
de ... lei.

Art. 3. Obligația prevăzută în art. 1 încetează:

- prin acordul expres al angajatorului;
- după expirarea unui termen de ...;
- la data la care informațiile respective au devenit publice pe alte căi.

Art. 4. Obligația prevăzută în art. 1 nu încetează prin încheierea contractului individual de muncă
de către candidat.

Prezentul contract s-a încheiat în 2 (două) exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,
.....

Candidat la ocuparea postului de,
.....

În cazul în care persoana selectată în vederea angajării urmează să își desfășoare munca
în străinătate, angajatorul are obligația de informare cu privire la **toate elementele necesare în cazul prestării muncii în țară, dar și o serie de elemente suplimentare:**

- a) țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

**munca în
străinătate**

La negocierea și încheierea contractului individual de muncă, atât angajatorul cât și salariatul pot fi asistați de către terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea confidențialității.

Legea nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 893 din 30 septembrie 2020, a modificat dispozițiile art. 17 alin. (6) din Codul muncii, detaliind categoriile de terți care pot asista părțile. Este vorba despre:

- opțiuni
- un **consultant extern** specializat în legislația muncii. Potrivit art. 231¹ din Codul muncii, acesta poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, sau
 - un **reprezentant al sindicatului** al cărui membru este candidatul. Observăm că, anterior încheierii contractului, candidatul nu este încă salariat, deci în mod normal nu este nici membru de sindicat, așadar cel care îl poate asista la negociere este consultantul extern.

4. Verificarea aptitudinilor profesionale ale candidatului

Odată îndeplinită obligația de informare a persoanelor care solicită angajarea cu privire la condițiile viitorului contract, urmează etapa de selecție a candidaților.

Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea aptitudinilor profesionale sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal – profesional sau disciplinar – și în Regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

Există următoarele modalități de verificare a aptitudinilor profesionale ale candidatului:

a) concursul

Aceasta este modalitatea obligatorie de încadrare a salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare. Se folosește adesea și de către angajatorii privați.

unități
bugetare

Potrivit art. 30 alin. (4) din Codul muncii, condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului, respectiv examenului, se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

b) interviul

c) recomandări de la fostul loc de muncă



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

activitatea
de voluntariat

Alături de activitatea desfășurată la precedentele locuri de muncă, se va putea avea în vedere și activitatea de voluntariat desfășurată de către candidat, potrivit Legii nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 469 din 26 iunie 2014.

d) proba practică

e) perioada de probă (a se vedea tema P 30)

5. Examenul medical

Potrivit art. 27 din Codul muncii, o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. **Nerespectarea acestei dispoziții atrage nulitatea contractului individual de muncă.**



În plus, potrivit art. 127 din Codul muncii, salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

Ce va cuprinde contractul individual de muncă negociat cu salariatul? Aici legea impune foarte multe restricții. Marja de libertate a părților în stabilirea conținutului contractului pe care îl încheie este destul de mică.

De aceea este esențial să cunoașteți ce anume este negociabil și ce nu este negociabil din cuprinsul unui contract de muncă.

ATENȚIE!

Orice negociere a contractului individual de muncă va trebui să aibă în vedere dispozițiile art. 11 din Codul muncii: „clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau prin contracte colective de muncă”.

1. Obiectul contractului individual de muncă

Principalul obiect al contractului individual de muncă constă în prestarea muncii – de către salariat – și plata acestei munci – de către angajator.

Majoritatea cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă au, de altfel, în vedere neexecutarea obiectului contractului de muncă. Calitatea de salariat poate continua, contractul poate fi socotit încă în ființă, vechimea în muncă poate curge în continuare, dar dacă obiectul contractului nu se execută, contractul este suspendat.

Exemplu

- Aceasta se întâmplă în cazul concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până
- la 2 ani, al incapacității temporare de muncă ș.a.m.d.

● Munca

Cu privire la munca prestată de salariat, art. 15 din Codul muncii prevede că „este interzisă, **sub sancțiunea nulității absolute**, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei **munci sau a unei activități ilicite sau imorale**”.

Prestarea muncii de către salariat se realizează în considerarea salariului, dar și a altor elemente, legate de condițiile asigurate de angajator și, eventual, de alte avantaje.

● Plata muncii

Dacă munca se prestează în temeiul unui contract individual de muncă, plata acesteia este salariul.

În plus, angajatorul poate acorda o serie de avantaje în natură, menite a compensa prestația salariatului.



salariul

2. Durata contractului individual de muncă

Potrivit art. 12 din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie **pe durată nedeterminată**.

Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.



Exemplu

- Se pot încheia contracte de muncă pe durată determinată în următoarele împrejurări:

- – pentru înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă;
- – în cazul creșterii și/sau modificării temporare a structurii activității angajatorului;
- – în vederea desfășurării unor activități cu caracter sezonier etc.

3. Locul muncii

locul muncii
loc de muncă

Precizarea locului muncii presupune determinarea precisă în spațiu a locației în care se va presta munca. Locul muncii, element al contractului individual de muncă, nu se confundă cu noțiunea „loc de muncă”, astfel cum este definită în Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.



Locul muncii ca element al contractului de muncă reprezintă zona, spațiul strict determinat, înzestrat cu mijloace de muncă, utilaje, unelte, mijloace de transport, mobilier și obiecte ale muncii, materii prime, materiale, semifabricate, organizat în vederea realizării unei operațiuni, lucrări sau pentru îndeplinirea unei funcții de către un executant individual sau colectiv, cu pregătirea și îndemânarea necesare, în condiții tehnice, organizatorice și de protecția muncii precizate.

Locul muncii poate fi:

- fix;
- mobil.

ATENȚIE!

În lipsa unui loc de muncă fix, se va specifica în contract posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz.

Această prevedere este cuprinsă în art. 17 alin. (3) lit. b) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2022. În absența unui loc de muncă fix, se va putea încheia o clauză de mobilitate. Prestațiile suplimentare acordate salariatului mobil sunt neimpozabile dacă se încadrează în plafonul de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizația de delegare/detașare, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul bugetar, dar nu mai mult de 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat (a se vedea tema M 30).

În cazul telesalariatului, locul muncii nu trebuie neapărat specificat în contract. Astfel, telesalariatul poate desfășura activitatea în orice spațiu atît timp cît acesta nu este organizat de către angajator.



Este esențial dacă locul de muncă pe care urmează să fie încadrat salariatul face sau nu parte din categoria locurilor de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, deoarece legea impune numeroase restricții și obligații, cu privire la ocuparea acestor locuri de muncă. Iată cele mai importante dintre acestea:

- Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face numai **după împlinirea vârstei de 18 ani**.

- stabilirea ordinii de selecție în ipoteza unei concedieri colective;
- concedierea salariaților necorespunzători profesional.

8. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Potrivit art. 17 alin. (3) lit. l) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 octombrie 2022, contractul individual de muncă va cuprinde durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi.

Această clauză contractuală va trebui redactată pornind de la minimul de drepturi ale salariatului, stabilite în lege și în contractul colectiv de muncă aplicabil.

a) Durata normală a timpului de lucru

Potrivit art. 112 din Codul muncii, pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

În cazul salariaților încadrați cu fracțiune de normă, durata timpului de lucru va fi inferioară celor 8 ore/zi și 40 de ore/săptămână.



Timpul de muncă nu se confundă cu programul de lucru, care presupune precizarea orei de începere și de sfârșit a zilei de muncă și care se evidențiază distinct în contract.

Timpul de muncă poate fi:

- de zi,
- de noapte. Munca de noapte este cea prestată între orele 22,00 și 6,00. Durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

În ceea ce privește timpul de odihnă, se va specifica repausul zilnic, săptămânal și de sărbători și concediul de odihnă la care are dreptul salariatul.

b) Condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare

Limita minimă, sub aspectul compensării orelor suplimentare, decurge din art. 122 și 123 din Codul muncii. Potrivit acestora, compensarea se realizează:

- prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia;
- prin plata unui spor pentru munca suplimentară, care nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Observăm că plata orelor suplimentare constituia subiect de negociere colectivă; acum devine în principal subiect de negociere individuală. Dar orice negociere va trebui să pornească de la premisele de mai sus. De exemplu, se poate prevedea o durată mai redusă a perioadei în care trebuie compensate orele suplimentare prin timp liber corespunzător, sau un spor mai mare la salariu. Dar nu se pot include prevederi mai nefavorabile salariatului decât cele legale, chiar dacă există acordul acestuia la prevederea lor. Art. 38 din Codul muncii îl oprește pe salariat de la a renunța la oricare dintre drepturile sale.

negocierea
condițiilor

Exemplu

- Nu se poate prevedea obligația generală a salariatului de a da curs solicitării angajatorului de a presta ore suplimentare. Astfel, potrivit art. 120 alin. (2) din Codul muncii,
- munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului

- de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente
- ori înlăturării consecințelor unui accident. Ca urmare, salariatul trebuie să își dea acordul
- punctual, cu privire la fiecare solicitare și nu poate accepta de plano efectuarea muncii
- peste programul de lucru, încă de la încheierea contractului individual de muncă.
- De asemenea, în cazul telesalariaților, acordul de a presta ore suplimentare trebuie să fie
- exprimat în scris. Salariatul nu poate renunța la acest drept prin clauza contractuală.

În ceea ce privește salariații cu fracțiune de normă, aceștia nu pot efectua ore suplimentare decât în caz de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora. Din nou, acordul salariatului part-time de a efectua ore suplimentare este nerelevant, deoarece prevederea legală este imperativă.

c) Repartizarea programului de lucru

Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator. Este o definiție neclară și tautologică, cuprinsă în art. 111 alin. (3) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2022, dar din aceasta putem înțelege că modelul de organizare a muncii se poate stabili de către angajator, de exemplu prin Regulamentul intern, acesta nefiind supus în toate cazurile acordului părților. Fac excepție salariații cu fracțiune de normă, în cazul cărora programul de lucru nu se poate stabili printr-o simplă trimitere la Regulamentul intern, ci acesta trebuie stabilit chiar prin contractul individual de muncă, potrivit prevederilor art. 105 alin. (1) lit. a).

În contractul individual de muncă se va specifica faptul că repartizarea programului de muncă se face: în zilele, între orele

Repartizarea programului de lucru poate fi:

- uniformă
- inegală
- individualizată
- în schimburi.

ATENȚIE!

Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul de muncă. Programul de lucru individualizat nu se poate stabili în cazul salariaților cu fracțiune de normă.

În ceea ce privește programul de muncă organizat în schimburi, acesta va respecta prevederile art. 136 din Codul muncii. În plus, se pot negocia prevederi suplimentare, cum ar fi un anumit termen în care salariatul trebuie notificat, în cazul în care intervine o modificare a schimburilor (dacă este, de exemplu, trecut din schimbul I în schimbul II).

9. Salariul

În contractul individual de muncă se vor stabili distinct:

- salariul de bază,
- alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat,
- periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și
- metoda de plată.

Observăm că, sub acest aspect, noutatea adusă de Legea nr. 283/2022 o constituie evidențierea, prin chiar contractul individual de muncă, a tuturor veniturilor salariale, inclusiv a sporurilor, bonusurilor și adaosurilor, care, până în prezent, se puteau stabili și prin act unilateral al angajatorului. În cazul bonusurilor, de exemplu, se pot stabili concret care sunt criteriile pe baza cărora se acordă, care este cuantumul și periodicitatea acestora. Această prevedere, care constituie o transpunere a dispozițiilor Directivei 1152/2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, este de presupus că va crea dificultăți angajatorilor, care nu pot avea certitudinea că vor dispune de resursele necesare acordării acestor bonusuri pe toată durata derulării contractului.

În ceea ce privește salariul de bază, acesta nu poate fi mai mic decât salariul minim prevăzut de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil (*a se vedea și tema S 11*).

Nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară constituie **contravenție** și se pedepsește cu amendă de la 300 la 2.000 lei.

În plus, potrivit art. 264 alin. (1) din Codul muncii, constituie **infrațiune** și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

Dimpotrivă, potrivit art. 260 alin. (1) lit e⁵) din Codul muncii, acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale, cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei.

Așadar, salariul stabilit prin clauza contractuală nu poate fi mai mic decât cel statornicit prin lege sau contractul colectiv de muncă, iar salariul efectiv acordat nu poate fi mai mare decât cel prevăzut în contract.

10. Perioada de probă

Dacă părțile au optat pentru stabilirea unei perioade de probă, durata și condițiile acesteia constituie o clauză a contractului individual de muncă (art. 17 alin. (3) lit. n) din Codul muncii). Părțile nu vor putea stabili o perioadă de probă mai îndelungată decât cea legală, și nici condiții mai defavorabile pentru salariatul aflat în perioada de probă, prin comparație cu colegii săi, cu excepția posibilității de încetare a contractului, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără preaviz și fără motivare.

11. Asigurări medicale

Ca urmare a modificării Codului muncii prin Legea nr. 283/2022, părțile vor putea include în contractul individual de muncă obligația angajatorului de a suporta o asigurare medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea oricăror altor drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.



**durată și
condiții**

12. Securitatea și sănătatea în muncă

Și la negocierea acestei clauze, elementele minimale le reprezintă prevederile legii (ale Codului muncii și ale Legii nr. 319/2006, publicate în Monitorul Oficial nr. 646 din 26 iulie 2006), precum și ale contractelor colective de muncă.

Exemplu

- *Potrivit Legii nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, se acordă obligatoriu și gratuit:*
- *– alimentația de protecție destinată persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce*
- *impun acest lucru (art. 14);*
- *– materiale igienico-sanitare (art. 15) etc.*

În practică, clauzele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă sunt rareori negociate individual – cu prilejul încheierii contractului individual de muncă – fiind de cele mai multe ori obiect de negociere colectivă – la încheierea contractului colectiv de muncă.

13. Procedurile privind utilizarea semnăturii electronice

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021, aprobată cu modificări prin Legea nr. 208/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 22 iulie 2021, a modificat Codul muncii, introducând între clauzele esențiale ale contractului și:

„o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate”.

Astfel, potrivit art. 16 alin. (1⁶) din Codul muncii, angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

Angajatorul poate suporta, pentru el și pentru angajații săi, cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice avansate sau semnăturilor electronice calificate, utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă.

Cheltuielile efectuate de angajator pentru achiziționarea semnăturilor electronice avansate sau a semnăturilor electronice calificate reprezintă cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal (*a se vedea și tema C 72*).

ATENȚIE!

Deși se vor regăsi în contractul individual de muncă, procedurile privind utilizarea semnăturii electronice nu constituie o clauză negociabilă, ci doar un element de informare a salariatului.

Tot cu caracter informativ se vor regăsi în contractul individual de muncă indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului, precum și dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator.

Totuși, delegarea se poate dispune unilateral **numai pentru maximum 60 de zile calendaristice în 12 luni**. După finele acestei perioade, prelungirea delegării se va putea realiza numai cu acordul salariatului.

Delegarea se poate dispune fragmentat sau printr-o singură tranșă de 60 de zile în cuprinsul unui interval de 12 luni. Perioada de 12 luni poate începe oricând.

Exemplu

- În perioada 1 mai 2022 – 30 aprilie 2023, angajatorul poate dispune unilateral delegarea
- pentru perioade care, însumate, să facă 60 de zile calendaristice.

Întrucât Codul muncii din România nu distinge în ceea ce privește aceste reguli între delegarea în România și delegarea în străinătate, această perioadă se aplică și în cazul delegărilor în străinătate.

Prin excepție, în cazul delegărilor în state membre UE cu document portabil A1, **delegarea poate avea o durată de maximum 24 de luni**. Salariatul are obligația completării formularului Chestionar pentru stabilirea rezidenței fiscale a persoanei fizice la plecarea din România, în conformitate cu prevederile O.M.F.P. nr. 1.099/2016 pentru reglementarea unor aspecte privind rezidența în România a persoanelor fizice.

A1

Durata delegării se stabilește pe zile calendaristice, iar nu pe zile lucrătoare. Pe perioada delegării, salariatul are dreptul la indemnizația de deplasare (*pentru calculul acesteia, a se vedea tema D 23*).

3. Prelungirea delegării

După finele celor 60 de zile de delegare dispusă prin actul unilateral al angajatorului, delegarea necesită acordul salariatului.

Astfel, potrivit art. 44 alin. (1) din Codul muncii, delegarea „se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia”.



Interpretarea acestui text creează probleme în practică. Astfel, în literatura juridică și în practica instanțelor de dreptul muncii se apreciază că delegarea se poate prelungi ori de câte ori părțile convin aceasta. Deci, prelungirea delegării poate interveni, cu acordul salariatului, pentru perioade succesive de timp, fiecare dintre acestea având maximum 60 de zile.

Interpretarea dată însă de inspectoratele teritoriale de muncă este alta. Ele apreciază că toate perioadele de prelungire, însumate, nu pot depăși 60 de zile în decurs de 12 luni calendaristice. Cu alte cuvinte, adăugând cele două segmente ale delegării (cea dispusă unilateral și cea dispusă cu acordul salariatului) se ajunge la maximum 120 de zile calendaristice în decurs de 12 luni.



4. Modificarea locului muncii

Prin delegare se modifică doar locul muncii, nu și felul muncii. Delegatul își exercită în continuare aceleași atribuții prevăzute în contractul individual de muncă, dar la un alt loc de muncă. Nu este necesar ca noul loc de muncă să îi aparțină altui angajator; dimpotrivă este posibilă delegarea între puncte de lucru ale aceleiași firme.

Deci, delegarea poate fi dispusă:

- de la sediul unității la o sucursală sau la un punct de lucru din aceeași localitate;
- de la sediul unității sau de la o sucursală a acesteia dintr-o localitate la o sucursală din altă localitate;
- de la sediul angajatorului la sediul unei alte persoane juridice.

Nu ne aflăm în prezența unei delegări atunci când salariatul se deplasează la locurile de muncă stabilite prin contractul individual de muncă.

5. Salariatul mobil

Potrivit art. 17 alin. (3) lit. b) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1013 din 19 octombrie 2022, în contractul individual de muncă se va preciza: locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz.

Prin urmare, distingem două situații:

- fix** – fie stabilirea în contractul individual de muncă a unui loc de muncă fix, situație în care salariatul își va desfășura activitatea la acest loc de muncă;
- variabil** – fie posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, situație în care în contractul individual de muncă nu este prevăzut un loc de muncă fix.

Fiecare situație este prevăzută distinct în contractul de muncă, potrivit modelului-cadru de contract.

ATENȚIE!

Așadar, nu este necesară emiterea unui ordin de delegare în cazul salariatului mobil, care se deplasează între locurile de muncă prevăzute în contract, sau care se deplasează în cadrul ariei geografice prevăzute în contract (fiind, de exemplu, șofer).

Într-adevăr, în cazul salariatului mobil nu este necesară utilizarea delegării, pentru trimiterea acestuia la diferite locuri de muncă, dacă acestea au fost stabilite prin contractul individual de muncă. Salariatul mobil nu are un loc de muncă stabil, dar va beneficia în schimb de o serie de prestații suplimentare în bani sau în natură, specificate în contractul individual de muncă.



Nu există o limită minimă a prestațiilor suplimentare pentru mobilitate, deci părțile vor putea negocia în mod liber aceste prestații. Totuși, după cum s-a statuat în practica judecătorească, prestațiile nu vor putea fi derizorii. Prestațiile suplimentare pentru mobilitate se înregistrează în ReviSal, astfel cum sunt prevăzute în contractul de muncă, în cuantum sau procent la salariul de bază.

Exemplu

- În cazul unui agent de vânzări, se poate insera în contractul de muncă o clauză de mobilitate. Agentul de vânzări își va desfășura activitatea prin deplasarea la clienții firmei. El nu este delegat și nu va beneficia de diurnă, ci va beneficia de prestații suplimentare pentru mobilitate, cărora li se aplică regimul fiscal al diurnei.

Legea nr. 72/2022 pentru anularea unor obligații fiscale și pentru modificarea unor acte normative a modificat Codul fiscal începând cu veniturile aferente lunii mai a anului

În cazul salariaților bugetari, vor fi acordate concedii fără plată și pentru:

- susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenului de an universitar, precum și a examenului de licență;
- susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat.

salariați
bugetari

b) Concediul plătit

Concediul de studii cu plată se acordă:

- **obligatoriu**, dacă angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de formare profesională a salariaților o dată la 2 ani, respectiv la 3 ani.

Durata acestui concediu este de până la 10 zile lucrătoare, respectiv 80 de ore. Ca și în cazul concediului fără plată, cererea de concediu trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională;

- **facultativ**, dacă angajatorul și-a îndeplinit respectiva obligație.

În acest caz, cererea de concediu plătit poate fi acceptată sau respinsă de către angajator. Ea va fi analizată cu luarea în considerare a următoarelor aspecte:

- a) În ce constă cursul și care este scopul acestuia. Au cunoștințele astfel dobândite legătură nemijlocită cu postul ocupat de salariat?
- b) Ce urmărește salariatul prin urmarea cursului în discuție? Urmărește ridicarea nivelului de performanță în raport cu interesele companiei, sau a nivelului de performanță individuală, pentru o carieră alternativă?
- c) Dacă formarea respectivă se realizează cu scoatere din producție, este superior avantajul adus prin ridicarea nivelului profesional dezavantajului resimțit prin absența salariatului de la lucru?

cum apreciem?

Indiferent dacă s-a acordat cu sau fără plată, durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este **asimilată unei perioade de muncă efectivă** în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

nu afectează
concediul
de odihnă

5. Contracte de formare profesională

Formarea profesională se poate realiza în temeiul unor contracte speciale, care sunt accesorii ale contractului individual de muncă.



a) Contractul de calificare profesională

Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei (noi) calificări profesionale.

Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației.

Contractul de calificare profesională este folosit mai ales în vederea schimbării calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modi-

recalificare

recalificare ficări ale capacității de muncă. Recalificarea salariatului poate fi realizată pentru a preveni încetarea ori suspendarea contractului de muncă.

Exemplu

- *Prealabil operării unei concedieri colective, angajatorul are obligația de a propune programe de formare profesională vizând schimbarea calificării salariaților care urmează a fi concediați, tocmai pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii.*
- *Tot astfel, este utilă schimbarea calificării salariatelor gravide, care nu pot fi menținute pe postul anterior, care ar afecta viața sau sănătatea proprie ori a fătului. Dacă nu se realizează o atare recalificare, în vederea trecerii pe un alt post, aceste salariate vor intra în concediu de risc maternal.*
- *Salariatul care a fost declarat inapt pentru ocuparea postului de către medicul de medicină a muncii va putea fi trecut pe un alt post, în urma realizării unei recalificări.*

b) Contractul de adaptare profesională

Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

salariați
debutanți

Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectiful nou, în condițiile legii.

c) Contractul de ucenicie

Contractul de ucenicie este reglementat prin:

- Codul muncii, art. 208-210;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată în Monitorul Oficial nr. 498 din 7 august 2013;
- Hotărârea Guvernului nr. 855/2013, publicată în Monitorul Oficial nr. 705 din 18 noiembrie 2013, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 618/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 714 din 4 septembrie 2017.

reglementare

d) Contractul de stagiu

Și stagiul constituie o perioadă de formare profesională. Ea se realizează în temeiul contractului de stagiu, reglementat prin Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicată în Monitorul Oficial nr. 776 din 12 decembrie 2013, și este finalizată cu o evaluare. Durata stagiului nu poate depăși 6 luni.

reglementare

6. Informare privind politicile de formare profesională

Ca urmare a modificării Codului muncii prin Legea nr. 283/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 octombrie 2022, în cadrul contractului individual de muncă se vor cuprinde și informații privind politica generală de formare a salariaților, în cadrul firmei. Aceasta nu constituie o clauză contractuală negociabilă, ci doar un aspect cu privire la care candidatul, la angajare, va trebui informat.

De asemenea, potrivit art. 242 lit. k) din Codul muncii, astfel de informații vor fi cuprinse și în Regulamentul intern.

1. Ce este locul de muncă?

Noțiunea de „loc de muncă” nu cunoaște o definiție unitară în legislația de drept al muncii. De fiecare dată, trebuie să vedem care este contextul în care este utilizată de către legiuitor această expresie, pentru a înțelege sensul acesteia.

Pe de altă parte, și în limbajul uzual, noțiunea de „loc de muncă” are înțelesuri multiple: o persoană care „nu are un loc de muncă” este un șomer; „locul de muncă” în contractul individual de muncă este una dintre clauzele obligatorii ale acestuia; salariații beneficiază de anumite drepturi dacă sunt încadrați pe anumite „locuri de muncă” etc.

a) Într-un prim înțeles, locul de muncă se identifică cu postul.

Este sensul în care această noțiune este folosită cel mai frecvent în Codul muncii.



Exemplu

- – „Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații: ...
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.” (art. 61)
- – „Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.” (art. 65 alin. (1) din Codul muncii)
- – Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină, în mod obligatoriu:...
- 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... (art. 76 alin. (1) lit. d)).

b) Locul de muncă este și o clauză a contractului individual de muncă:

Potrivit art. 17 alin. (3) lit. b) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 octombrie 2022, în contractul individual de muncă se va preciza: locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz.



c) Locul de muncă poate semnifica spațiul și resursele necesare desfășurării muncii

În acest sens este utilizată noțiunea de „loc de muncă” astfel:

- „Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.” (art. 181 alin. (1) din Codul muncii).
- „Locul de muncă este locul de muncă este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți executanți, cu pregătirea și îndemânarea lor, în condiții corespunzătoare tehnice, organizatorice și de securitate și sănătate în muncă, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator (Ordonanța Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările ulterioare).



- Prin *loc de muncă* se înțelege locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii și/sau unității, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii și/sau a unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfășurării activității (Hotărârea Guvernului nr. 1.091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă).



În înțelesul Hotărârii Guvernului nr. 1.091/2006, locul de muncă determină și condițiile de muncă. Astfel, de exemplu, potrivit art. 5, se consideră că un lucrător lucrează în **condiții de izolare** atunci când nu are contact vizual și comunicare verbală directă cu alți lucrători, în cele mai multe cazuri pentru o perioadă de timp mai mare de o oră, și când nu este posibil să i se acorde ajutor imediat în caz de accident sau când se află într-o situație critică.



d) Locul de muncă poate fi un element ce conferă calitatea de salariat sau de funcționar public

Astfel, Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă prevede:

„*Locul de muncă* reprezintă cadrul în care se desfășoară o activitate din care se obține un venit și în care se materializează raporturile juridice de muncă sau de serviciu”.

În funcție de dificultatea prestării muncii pe un anumit loc de muncă, acestea pot fi obișnuite sau:

- grele, vătămătoare sau periculoase (caz în care angajatorul va avea o serie de obligații suplimentare față de salariat);
- deosebite sau speciale (caz în care salariatul va beneficia de reguli derogatorii de calcul al condițiilor de pensionare). Locurile de muncă deosebite și speciale corespund vechilor „grupe” de muncă.



De semnalat că Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat prin Decizia nr. 79 în dosarul nr. 1998/1/2018 că, prin raportare la prevederile Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare, nu pot face obiect al medierii negocierile cu privire la acordarea/încadrarea în grupele I și/sau a II-a de muncă, respectiv condiții deosebite și/sau condiții speciale. Altfel spus, calificarea unor locuri de muncă drept deosebite sau speciale nu este niciodată lăsată la latitudinea angajatorului și a salariaților, procedurile prevăzute de lege – pe care le vom prezenta în cele ce urmează – fiind obligatorii.

Codul muncii utilizează noțiunea de locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, cu înțelesul unor categorii de locuri de muncă ce presupun un efort sau un risc deosebit. În plus, legislația muncii și contractele colective de muncă folosesc și alte noțiuni, cum ar fi calificarea unor locuri de muncă drept nocive, insalubre sau penibile, conferindu-le un regim juridic special.

Competența stabilirii existenței acestor condiții la locurile de muncă revine inspectoratelor teritoriale de muncă din circumscripția cărora funcționează unitatea în cauză, în baza determinărilor efectuate de Ministerul Sănătății, din care rezultă depășirea limitelor prevăzute de normele naționale de securitate și sănătate în muncă.

Locurile de muncă vacante reprezintă locurile de muncă devenite disponibile ca urmare a încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, precum și locurile de muncă nou-create.



Potrivit art. 39 alin. (1) lit. m¹) din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 283/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1013 din 19 octombrie 2022, salariatul are dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă:

- și-a încheiat perioada de probă și
- are o vechime de cel puțin șase luni la același angajator.

ATENȚIE!

Angajatorul are obligația să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea acestei solicitări.

Cu alte cuvinte, în cazul vacantării unui post, recrutarea internă va fi privilegiată, în raport cu cea externă.

În cazul în care angajatorul nu răspunde motivat, salariatul poate pretinde despăgubiri, în măsura în care poate dovedi un prejudiciu, iar nu trecerea automată pe postul vacant solicitat.

Dar ce înseamnă „condiții de muncă mai favorabile”? Observăm că Directiva 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, pe care o transpune această normă, prevedea dreptul salariatului de a solicita trecerea pe un loc de muncă cu „condiții de muncă mai previzibile și mai sigure”. Or, noțiunea de „condiții mai favorabile” este mai largă și mai ambiguă.

Dacă primește această solicitare, angajatorul are două posibilități:

- a) o acceptă. El va putea include în contractul de muncă o nouă perioadă de probă, dacă postul vacantat presupune o nouă funcție sau profesie (spre exemplu, dacă este vorba despre o funcție de conducere).

De semnalat că, în sectorul bugetar, concursul e obligatoriu pentru trecerea pe un alt post, iar noile dispoziții nu vor permite eludarea acestei condiții imperative;

- b) o respinge. În acest caz, motivarea va putea privi particularitățile postului, competențele salariatului solicitant, interesele producției sau competențele superioare ale candidatului care a fost preferat.

În cazul în care mai mulți salariați ai unității solicită trecerea pe un post vacant, angajatorul va putea organiza concurs intern pentru ocuparea acestuia.

În plus, cu privire la locurile de muncă vacante, legislația muncii și cea a securității sociale prevăd anumite norme imperative și obligații specifice pentru angajator.

posibilități

1. Obligația angajatorului de comunicare a locurilor de muncă vacante și a ocupării acestora

Potrivit art. 10 alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în a căror rază își au sediul, respectiv domiciliul, toate locurile de muncă vacante, în termen de **5 zile lucrătoare** de la vacantarea acestora.

Totodată, angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, ocuparea locurilor de muncă vacante care au fost comunicate agenției, în termen de **o zi** de la data ocupării acestora, în condițiile legii.

Nu reprezintă loc de muncă vacant, în sensul Legii nr. 76/2002, locul de muncă al salariaților al căror contract individual de muncă este suspendat. Prin urmare, angajatorul nu va comunica AJOFM locurile de muncă ocupate de salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate, cum este cazul salariaților care beneficiază de concediu pentru creșterea copilului sau al salariatelor care beneficiază de concediu de maternitate.

În sinteză, angajatorul are următoarele obligații:

Obligație	Termen	Sanctiuni pentru neîndeplinirea obligației
Comunicarea vacantării	5 zile lucrătoare de la vacantarea acestora	Amenda de la 3.000 la 5.000 lei
Comunicarea ocupării locurilor de muncă vacante	1 zi de la data ocupării acestora	Amenda de la 3.000 la 5.000 lei
Înștiințarea AOFM cu privire la angajarea persoanelor care beneficiază de indemnizație de șomaj	3 zile de la angajarea în muncă	Amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei

SFATUL NOSTRU

În cazul locurilor de muncă nou-create, se poate comunica AJOFM, prin același formular, atât vacantarea acestora, cât și ocuparea lor.



Aceste comunicări se vor face pe suport hârtie sau în format electronic. Prin format electronic se înțelege suport magnetic, e-mail ori serviciul online pentru comunicarea locurilor de muncă vacante sau ocuparea acestora, oferit de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Comunicarea de către angajatori a locurilor de muncă vacante sau ocuparea acestora se poate realiza prin serviciul on-line oferit de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, începând cu data de la care acest serviciu on-line devine operativ.

1. Ce este perioada de probă?

Perioada de probă este reglementată în art. 31 – 33 din Codul muncii. Ea reprezintă o modalitate de verificare a aptitudinilor profesionale. Este, poate, cea mai utilă dintre toate, deoarece persoana care solicită angajarea poate cel mai ușor să facă proba aptitudinilor sale executând efectiv contractul respectiv de muncă. În felul acesta, angajatorul are posibilitatea de a vedea cum, în mod concret, viitorul său salariat face față însărcinărilor primite. Este mai mult decât ar putea observa la interviu sau cu prilejul unui concurs. Cel care prestează munca are deja calitatea de salariat și are dreptul la salariu, dar se află încă sub observația angajatorului din punctul de vedere al aptitudinilor profesionale.



Persoana care se află în executarea perioadei de probă are exact aceleași drepturi și aceleași obligații ca orice alt salariat. Contractul de muncă nu este limitat la durata perioadei de probă, ci se va executa mai departe, dacă salariatul este considerat corespunzător, sau va înceta, dacă angajatorul va decide că acesta nu corespunde postului pe care este angajat.

Ca regim juridic, persoanele aflate în perioada de probă nu au o situație diferită de ceilalți salariați. O singură (și importantă) excepție: la sfârșitul sau pe parcursul perioadei de probă, contractul de muncă al salariatului va putea înceta imediat, fără preaviz și fără vreo procedură specială. Indiferent dacă inițiativa acestei încetări îi aparține angajatorului sau chiar salariatului, **dispozițiile procedurale de la concediere, respectiv de la demisie, nu sunt aplicabile.**

încetarea
contractului

Aceasta plasează salariatul aflat în perioadă de probă într-o poziție destul de fragilă: el nu poate avea certitudinea continuării raportului de muncă. Pe de altă parte, nici angajatorul nu are o atare certitudine, deoarece salariatul va putea continua căutarea unui loc de muncă alternativ, renunțând la contractul executat în perioada de probă de îndată ce va identifica un alt job preferabil. Așadar, raporturile dintre părți nu sunt încă clarificate, deși, formal, contractul de muncă se află în curs.

Dacă părțile au optat pentru stabilirea unei perioade de probă, durata și condițiile acesteia constituie o clauză a contractului individual de muncă (art. 17 alin. (3) lit. n) din Codul muncii).

2. Durata perioadei de probă

Durata perioadei de probă se negociază de părți, la încheierea contractului individual de muncă. Legea prevede însă anumite durate maxime, care nu vor putea fi depășite.

Perioada de probă va depinde de gradul de responsabilitate a postului ocupat, ca și de durata contractului de muncă însuși.

Astfel, vom avea durate diferite după cum contractul de muncă este încheiat pe durată nedeterminată, pe durată determinată sau este un contract de muncă temporară:

Durata perioadei de probă	Durata contractului de muncă	Categorie de personal
90 zile calendaristice	Nedeterminată	Execuție
120 zile calendaristice	Nedeterminată	Conducere
45 – Legea nr. 448/2006	Nedeterminată	Persoane cu handicap
90 zile calendaristice	Nedeterminată	Muncitori necalificați

6 luni stagiu	Nedeterminată	Absolvenți
5 zile lucrătoare	Determinată ≤ 3 luni	Execuție
15 zile lucrătoare	3 – 6 luni	Execuție
30 zile lucrătoare	> 6 luni	Execuție
45 zile lucrătoare	> 6 luni	Conducere
2 zile lucrătoare	Temporară ≤ 1 lună	Execuție
5 zile lucrătoare	1 – 3 luni	Execuție
15 zile lucrătoare	3 – 5 luni	Execuție
20 zile lucrătoare	> 6 luni	Execuție
30 zile lucrătoare	> 6 luni	Conducere
30 de zile lucrătoare	> 6, 12, 24, 36 luni, după caz	Ucenici

Observăm că, în cazul anumitor categorii de salariați, perioada de probă are o durată specială:

a) **Absolvenții instituțiilor de învățământ** nu vor fi supuși unei perioade de probă, ci unui stagiu.

absolvenții

Potrivit art. 31 alin. (4) din Codul muncii, pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele șase luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Absolvenții beneficiază de prevederile Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicată în Monitorul Oficial nr. 776 din 12 decembrie 2013, cu modificările ulterioare (*a se vedea tema P 31*).

Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale.

Exemplu

- ● *Legea nr. 184/2001 privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect, republicată în Monitorul Oficial nr. 470 din 26 iunie 2014, care prevede în art. 14 alin. (1) că în vederea dobândirii dreptului de semnătură, arhitectul își desfășoară activitatea profesională ca stagiar pe o perioadă de minimum 2 ani;*
- ● *Ordonanța de urgență nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, republicată în Monitorul Oficial nr. 13 din 8 ianuarie 2008 prevede în art. 3 alin. (1) că accesul la profesia de expert contabil și de contabil autorizat se face pe bază de examen de admitere, efectuarea unui stagiu de 3 ani și susținerea unui examen de aptitudini la terminarea stagiului.*

b) **Persoanele cu handicap** beneficiază de o perioadă de probă de 45 de zile lucrătoare.

Legea nr. 448/2006, republicată în Monitorul Oficial nr. 1 din 3 ianuarie 2008, continuă să se aplice, deoarece are valoare de lege specială, derogatorie de la dreptul comun.

ucenicii

c) **Ucenicii** beneficiază de o perioadă de probă de maximum 30 de zile, potrivit art. 9 alin. (2) din Legea nr. 279/2005 privind ucenia la locul de muncă, republicată în Monitorul Oficial nr. 498 din 7 august 2013, cu modificările ulterioare. **Perioada maximă de probă este aceeași, indiferent de durata contractului de ucenie.**

În intervalul în care ucenicul se află în perioada de probă, angajatorul nu primește subvenția de la bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru angajarea ucenicului.

În plus, se vor avea în vedere dispozițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, care ar putea prevedea derogări de la limitele legale, dar numai în avantajul salariatului.

3. Utilizarea perioadei de probă

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni. Nu contează câți candidați au fost testați la angajare prin utilizarea perioadei de probă, ceea ce contează este ca suma perioadelor de probă să nu depășească 12 luni.

Exemplu

- Angajatorul ar putea verifica aptitudinile profesionale a 4 salariați, succesiv, pentru ocupația aceluiași post, cu perioade de probă de 90 de zile fiecare.
- De asemenea, angajatorul ar putea folosi perioada de probă la testarea a 12 candidați, dacă utilizează perioade de probă de numai 30 de zile.

ATENȚIE!

Potrivit art. 32 alin. (2¹), introdus prin Legea nr. 283/2022, este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

Dimpotrivă, dacă angajarea se face pe o nouă funcție, sau dacă salariatul este trecut de pe o funcție pe alta, se va putea stabili o nouă perioadă de probă. Astfel, potrivit art. 32 alin. (2) din Codul muncii, prin excepție, salariatul poate fi supus unei noi perioade de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase. Dacă un salariat este trecut de pe un post pe altul, cu precizarea unei noi perioade de probă, noua perioadă de probă trebuie să facă obiectul unei notificări distincte.

excepție

Exemplu

- După 10 ani de vechime în firmă, salariatul A.B. este promovat dintr-o funcție de execuție într-o funcție de conducere. Cu acest prilej, este prevăzută o nouă perioadă de probă. Practic, A.B. redevine astfel la fel de vulnerabil ca un proaspăt angajat. Dacă angajatorul consideră necesar, îi va putea înceta contractul de muncă de pe noua funcție, fără ca AB să aibă dreptul de a fi trecut pe cea anterioară, de execuție.

Perioada de probă constituie vechime în muncă și se ia în calcul în stabilirea tuturor drepturilor salariale dependente de vechime.

Menționăm, de asemenea, că numai persoanele care și-au încheiat perioada de probă și au o vechime mai mare de 6 luni pot solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile (art. 39 alin. (1) lit. m¹) din Codul muncii.

4. Încetarea contractului de muncă

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Așadar:

- a) încetarea nu se motivează și nu este supusă niciunei proceduri prealabile.

Dacă angajatorul este cel care are inițiativa încetării contractului, el nu va trebui să motiveze această încetare și nu va avea de respectat procedura vreunei concedieri.

se menține
regula

Așadar, dacă sunteți nemulțumiți de prestația salariatului pe parcursul perioadei de probă, îi veți putea înceta raportul de muncă doar printr-o simplă notificare. Apreciem că această regulă nu se modifică nici în prezent, cu toate că art. 62 alin. (4) prevede că salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea anumitor drepturi, între care și cele prevăzute în art. 31 pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea. Considerăm că acest text privește exclusiv decizia de concediere, nu și încetarea în perioada de probă din inițiativa angajatorului (care nu constituie o concediere).

b) încetarea poate avea loc la sfârșitul perioadei de probă, dar și pe parcurs. Cu alte cuvinte, dacă angajatorul constată că salariatul nu se ridică la standardele așteptate, nu este necesar să aștepte epuizarea celor 90 de zile pentru a-i notifica încetarea. Esențial este ca notificarea să fie transmisă înăuntrul perioadei de probă, în niciun caz după finalizarea acesteia;

c) notificarea scrisă nu trebuie acceptată de către cealaltă parte. Ea reprezintă o simplă informare privind intenția de încetare a contractului. În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa încetării contractului, angajatorul va trebui să înregistreze notificarea primită;

d) dacă angajatorul este cel care are inițiativa încetării contractului de muncă, și nu va trebui să îi propună salariatului trecerea pe un loc de muncă vacant din unitate, chiar dacă acesta ar corespunde pregătirii profesionale a salariatului. Prevederile art. 64 din Codul muncii nu sunt aplicabile;

e) în cazul unei concedieri colective, dacă angajatorul reînființează posturile pe care le desființase în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat fără perioadă de probă;

suspendare

f) dacă salariatul intră în concediu medical, perioada de probă se suspendă. Într-adevăr, potrivit art. 49 alin. (6) din Codul muncii, în cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea contractului individual de muncă, cu excepția încetării de drept;

g) chiar dacă salariața aflată în perioada de probă este gravidă, contractul poate înceta. Art. 60 alin. (1) lit. c) din Codul muncii interzice concedierea salariaței gravide, dar aceasta nu este o concediere, ci o încetare specială;

h) în schimb, dacă salariața/salariatul se află în concediu de creștere a copilului sau în plata stimulentului de inserție, contractul de muncă nu va putea înceta potrivit art. 31 alin. (3). Într-adevăr, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor interzice angajatorului să inițieze orice încetare a contractului, nu numai o concediere.

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

d) Concediu pentru formare profesională

Contractul individual de muncă se suspendă în baza art. 51 alin. (1) lit. c) din Codul muncii și se declară în ReviSal doar în cazul în care formarea profesională are loc la inițiativa salariatului. În cazul în care formarea profesională are loc la inițiativa angajatorului, contractul individual de muncă nu se suspendă și nu se înregistrează.

e) Exerțarea unor funcții electice în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului

f) Participarea la grevă

g) Concediu de acomodare

h) Întreruperea sau reducerea temporară a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare (șomaj tehnic)

i) Măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina salariatului au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă.

j) Detașarea

Contractul individual de muncă se suspendă doar pe perioada detașării în România sau într-un stat care nu este membru UE, nu și pe perioada detașării în alte state membre UE.

detașarea

Dat fiind că ambele se înregistrează ca detașări, le vom prezenta împreună, deși numai detașarea națională (operată pe baza Codului muncii) suspendă contractul, nu și detașarea transnațională.

În cazul detașării transnaționale (în alt stat membru UE) nu se înregistrează suspendarea contractului individual de muncă.

De asemenea, nu se înregistrează suspendarea contractului individual de muncă atunci când detașarea are loc într-un stat din afara UE în baza unui acord sau a unei convenții în domeniul securității sociale încheiate de România cu statul respectiv.

În aceste două situații, fiind vorba de un contract activ, acesta poate fi modificat pe perioada detașării.

ATENȚIE!

Modificarea contractului individual de muncă al salariatului detașat trebuie să se limiteze la situațiile de detașare transnațională, astfel cum sunt definite de Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale și la situațiile în care detașarea are loc într-un stat din afara UE în baza unui acord sau a unei convenții în domeniul securității sociale încheiate de România cu statul respectiv.

În cazul detașării de la o unitate la alta, în România, menționăm că numai unitatea cedentă operează înregistrări în ReviSal. Unitatea cesionară, unde este detașat salariatul, nu are obligația de a opera nicio înregistrare în ReviSal.

k) Suspendarea de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor

l) Reducerea temporară a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare când angajatorul reduce programul de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână;

m) Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat

n) Forța majoră

o) Arestul preventiv al salariatului, în condițiile Codului de procedură penală

p) Expirarea perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei

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

q) Alte cazuri expres prevăzute de lege

Contractul individual de muncă se suspendă și se înregistrează în ReviSal în cazul în care un act normativ prevede suspendarea contractului individual de muncă. Un exemplu de astfel de act normativ este Legea societăților nr. 31/1990 care, la art. 137¹, prevede suspendarea contractului individual de muncă pe durata îndeplinirii mandatului de către administratori și directorii generali.

Deocamdată, nu putem înregistra în ReviSal concediul de îngrijitor, reglementat prin art. 152¹ din Codul muncii, deoarece acesta nu este prevăzut între cauzele care suspendă contractul individual de muncă și nu există prevederi exprese privind suspendarea nici în alte legi speciale, astfel încât să putem realiza înregistrarea.

12. Cum operăm înregistrarea suspendării?

În registrul general de evidență a salariaților se înregistrează dată început suspendare, dată sfârșit suspendare și dată încetare suspendare.

Dată început suspendare = prima zi de suspendare a contractului

Dată sfârșit suspendare = ultima zi de suspendare

Dată încetare suspendare = prima zi de activitate a salariatului

Exemplu

- *Un salariat solicită concediu fără plată pentru o zi în data de 17.11.2022. În registrul general de evidență a salariaților, suspendarea se înregistrează astfel:*
- *Data început suspendare: 17.11.2022;*
- *Data sfârșit suspendare: 17.11.2022;*
- *Data încetare suspendare: 18.11.2022.*

Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 prevede că termenul în care se înregistrează suspendarea și încetarea suspendării se transmite cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția situației absențelor nemotivate, când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării.

Această prevedere legală determină dificultăți în practică, fiind în multe cazuri imposibil de aplicat.

Exemplul 1

- *Un salariat poate înregistra la angajator o cerere pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului în ziua în care începe concediul, deci în prima zi de suspendare.*
- *Angajatorul nu are temeii legal să refuze acordarea concediului chiar din ziua în care salariatul a formulat cererea întrucât nu există o prevedere legală care să condiționeze acordarea concediului de formularea cererii cu un anumit timp anterior.*
- *Într-o astfel de situație, angajatorul nu își poate îndeplini obligația de a înregistra suspendarea în ziua anterioară suspendării.*
- *Totodată, un salariat aflat în concediul pentru creșterea copilului poate să solicite prelungirea acestui concediu chiar în ziua în care, conform cererii inițiale de acordare a concediului, trebuia să revină la lucru.*

Exemplul 2

- *O salariată naște la data de 5 ianuarie 2022. Ea solicită concediul pentru creșterea copilului până la data de 10 mai 2022. La data de 10 mai 2022 se prezintă la angajator cu o cerere de prelungire a concediului până la data de 31 decembrie 2022. Însă, în conformitate cu prevederea legală, angajatorul a înregistrat încetarea suspendării la data de 9 mai 2022, ceea ce înseamnă că va trebui să înregistreze o nouă suspendare, deși suspendarea nu este nouă, ci este aceeași.*

Mai mult, **suspendarea pentru absențe nemotivate în termen de 3 zile lucrătoare nu se poate realiza.** Cum putem ști că absențele sunt într-adevăr nemotivate?

Dacă un salariat absentează, angajatorul trebuie să îl convoace la cercetare disciplinară pentru a stabili dacă absențele sunt nemotivate, iar această cercetare durează mai mult de 3 zile lucrătoare. Cu excepția situației în care salariatul se prezintă în cele 3 zile lucrătoare și recunoaște că a absentat nemotivat, angajatorului îi este imposibil să respecte termenul de 3 zile lucrătoare pentru înregistrarea suspendării absențelor nemotivate.

**absențe
nemotivate**

Mai mult, salariatul poate prezenta dovezi în cadrul cercetării disciplinare din care să rezulte că a absentat motivat, cum ar fi un certificat medical. În aceste condiții, suspendarea din registrul general de evidență a salariaților trebuie să fie anulată.

RECOMANDARE

Înregistrați suspendarea contractului individual de muncă în termenul de 3 zile lucrătoare, dar nu înregistrați încetarea suspendării întrucât, după ce ați încetat o suspendare, aceasta nu mai poate fi anulată.

Astfel, dacă nu ați înregistrat încetarea suspendării, dacă salariatul justifică absențele, se poate anula suspendarea.

13. Cazuri de absențe care nu se înregistrează în ReviSal

a) Absențe pentru a depune mărturie în cadrul unui proces



Conform art. 273 alin (2) din Codul de procedură penală, martorul, expertul și interpretul care sunt salariați au dreptul și la venitul de la locul de muncă, pe durata lipsei de la serviciu, pricinuite de chemarea la organul de urmărire penală sau la instanța de judecată. Astfel, dacă un salariat este martor, expert sau interpret într-un litigiu penal, angajatorul are obligația să îl plătească în perioada în care lipsește de la serviciu, iar lipsa se datorează chemării la organul de urmărire penală sau la instanța de judecată.

b) Absențe determinate de starea de graviditate

graviditate

Conform art. 13 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, în baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

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.

În plus, angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

c) Absențe în cazul salariatelor care alăptează

pauze de alăptare

Conform art. 17 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

d) Timp liber în cazul adopției

adopție

Conform art. 54 alin. (1) din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, angajatorii au obligația de a acorda salariatului sau, după caz, salariaților soț și soție care adoptă timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an.

e) Absența de la locul de muncă în situații neprevăzute

Salariatul are dreptul de a absenta dacă se confruntă cu situații de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile art. 152² din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 283/2022.

Durata de absență nu poate depăși 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

Potrivit procedurii stabilite în Regulamentul intern, neprezentarea dovezilor privind urgența familială transformă aceste absențe în absențe nemotivate, care se înregistrează în ReviSal.

Regulamentul intern este un act juridic al angajatorului, elaborat cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, prin care se stabilesc o serie de reguli, în principal disciplinare, aplicabile la locul de muncă.



Regulamentul intern produce efecte obligatorii. Trebuie amintit că între obligațiile principale ale salariatului, prevăzute în art. 39 alin. (2) din Codul muncii, se numără și aceea de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă.

Regulamentul intern nu se confundă cu:

- Regulamentul de organizare și funcționare
- Contractul colectiv de muncă
- Statutul de personal

ATENȚIE!

În unitățile în care se optează pentru utilizarea semnăturii electronice, condițiile acestea vor putea fi stabilite prin Regulamentul intern.

Art. 16 alin. (1¹) din Codul muncii, adăugat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021, prevede că angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

semnătura
electronică

Art. 223 din Codul muncii, referindu-se la atribuțiile reprezentanților salariaților, prevede că aceștia au, între altele, dreptul „să participe la elaborarea regulamentului intern”. Așadar, deși regulamentul intern este un act juridic al angajatorului, elaborarea acestuia presupune luarea în considerare și a solicitărilor salariaților.

Într-adevăr, în unitățile în care se întocmește, regulamentul intern face obiectul obligației de informare și consultare a salariaților, astfel:

- a) În elaborarea regulamentului intern, angajatorul are obligația de **consultare** a sindicatului, respectiv a reprezentanților salariaților.
- b) După ce regulamentul intern a fost elaborat, angajatorul are obligația de **informare** a salariaților cu privire la conținutul acestuia. Mai mult, ori de câte ori un nou salariat este angajat, angajatorul are obligația de a-i aduce la cunoștință prevederile regulamentului intern aplicabil.

Potrivit art. 243 din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 octombrie 2022, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

ATENȚIE!

Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.

Dovada informării salariaților va putea fi făcută prin semnarea de către fiecare salariat în parte într-un formular de luare la cunoștință a reglementărilor regulamentului intern, care se va putea transmite și prin e-mail. Se poate utiliza următorul model:

Formular de luare la cunoștință a reglementărilor Regulamentului Intern

Prin prezenta confirm faptul că mi s-a pus la dispoziție Regulamentul Intern al _____ în forma din data _____ și că înțeleg faptul că acesta conține informații importante legate de regulile de funcționare internă din cadrul organizației, reguli pe care trebuie să le cunosc și să le respect, fiindu-mi aplicabile. Înțeleg de asemenea faptul că Regulamentul nu este un contract și că acesta poate fi modificat unilateral de către angajator.

Data

Numele angajatului

Semnătura angajatului

Uneori, **legislația prevede** în mod special obligația angajatorului de informare cu privire la elementele Regulamentului intern.

Exemplu

- Potrivit art. 5 lit. h) din Legea telemuncii nr. 81/2018, angajatorul are obligația de a
- informa telesalariații cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul
- colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu
- caracter personal. Observăm că această prevedere legală nu a fost modificată, fiind
- aplicabilă și dacă angajatorul este o microîntreprindere.

Orice **modificare** a regulamentului intern va putea produce efecte numai după ce a fost epuizată din nou procedura de informare a salariaților.

Ce se poate întâmpla dacă angajatorul nu este de acord cu una dintre solicitările salariaților? Este el obligat să o insereze în Regulamentul intern?

Răspunsul este negativ. Regulamentul intern este un act juridic al angajatorului. Evident, el trebuie redactat cu respectarea prevederilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil. Dar, ca orice act juridic, **regulamentul intern poate fi contestat**.

Astfel, Codul muncii prevede în art. 245 că orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său. Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate de către salariat.

