

# DREPTUL MUNCII SI AL ASIGURARILOR SOCIALE

*Prezentarea de față are în vedere prevederile legale în vigoare la data de 31.03.2004*

## **Legislație aplicabilă în domeniu**

- Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă, publicată în M.Of. nr. 355/27.07.1999
- H.G. nr. 1105/2002 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară, publicată în M.Of. nr. 752/15.10.2002
- Legea 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în M.Of. nr. 184/19.05.1998
- Codul muncii din 24 ianuarie 2003 (Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003), publicat în M.Of. nr. 72/05.02.2003
- H.G. nr. 247/2003 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților, publicat în M.Of. nr. 164/14.03.2003

## **I. Contractul individual de muncă**

Contractul de muncă este definit de art. 10 din Codul muncii ca fiind „contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu”.

Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română.

Angajatorul este obligat ca, în termen de 15 zile de la momentul lansării ofertei de încheiere sau modificare a contractului individual de muncă, să informeze persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contractul individual de muncă sau să le modifice. În caz contrar, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării, de către angajator, a obligației de informare.

### **Perioada de probă**

Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă, care nu va depăși 30 de zile calendaristice în cazul funcțiilor de execuție și 90 de zile calendaristice în cazul funcțiilor de conducere. Perioada de probă constituie vechime în muncă.

## **II. Introducerea unor clauze speciale în contractul individual de muncă**

Prin noul cod al muncii s-a reglementat posibilitatea ca în contractul individual de muncă să fie incluse **clauze speciale** care, dacă nu sunt respectate, pot atrage obligarea părții în culpă la plata de daune interese. Aceste clauze sunt facultative și sunt lăsate la latitudinea convenției dintre angajat și angajator.

### **a) Clauza de neconcurență**

Clauza de neconcurență este reglementată atât pe parcursul executării contractului individual de muncă, cât și după încetarea acestuia.

#### **➤ Efectele inserării clauzei de neconcurență în contractul individual de muncă**

##### ***Pentru salariat***

- nu poate presta, în interesul propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său sau nu poate presta o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul său;
- în cazul încălcării clauzei de neconcurență poate fi obligat să restituie indemnizația și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

În cuprinsul contractului individual de muncă trebuie să fie prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului pe durata contractului.

##### ***Pentru angajator***

- să plătească salariatului o indemnizație lunară, care se negociază și este de cel puțin 25 % din salariu. Indemnizația trebuie plătită întocmai și la timp.

#### **➤ Încetarea efectelor clauzei de neconcurență**

Clauza de neconcurență este limitată în timp. În principiu, clauza de neconcurență nu își mai produce efectele de la data încetării contractului individual de muncă, cu excepțiile prevăzute de Codul muncii.

### **b) Clauza de mobilitate**

Clauza de mobilitate poate fi inserată în contractul individual de muncă atunci când activitatea ce urmează să fie desfășurată de salariat nu presupune un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

### **c) Clauza de confidentialitate**

Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

### **III. Registrul general de evidență a salariaților**

Evidența salariaților este ținută de angajatori cu ajutorul registrelor generale de evidență a salariaților. Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților, în termen de 10 zile lucrătoare de la începerea activității.

Prin H.G. nr. 247/2003 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților s-a stabilit metodologia de întocmire a registrului de evidență al salariaților.

### **IV. Reglementări privind angajarea**

Noul cod al muncii a adus noi reglementări în privința angajării. Astfel, sunt introduse noi tipuri de contracte de muncă, necunoscute în vechea reglementare, cum sunt:

#### **A. Contractul de muncă de durată determinată;**

Cazurile în care se pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată sunt prevăzute de art. 81 Codul muncii.

Perioada pe care poate fi încheiat un astfel de contract nu poate fi mai mare de 18 luni. Contractului de muncă pe durată determinată poate fi prelungit numai cu acordul scris al părților exprimat înăuntrul termenului inițial de 18 luni și de cel mult două ori consecutiv.

#### **B. Contractul de muncă temporară**

Acest contract poate fi încheiat între un salariat temporar și un agent de muncă temporară (societate comercială autorizată de Ministerul Muncii) pentru executarea unor sarcini precise, denumite misiuni de muncă temporară. Munca este prestată în favoarea unui utilizator, care încheie în acest sens un contract de punere la dispoziție cu agentul de muncă temporară.

Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni. Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 18 luni.

Utilizatorul apelează la agenți de muncă temporară în următoarele cazuri:

- a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;
- b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;
- c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.

### ***C. Contractul de muncă cu timp parțial***

Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă, pe durată determinată sau nedeterminată. Programul de lucru al salariatului angajat cu contract de muncă cu timp parțial trebuie să fie de cel puțin 2 ore pe zi.

Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

### ***D. Contractul de muncă la domiciliu***

Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin. Salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru. Angajatorul are dreptul să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

### ***E. Contractul de ucenicie***

Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia angajatorul, autorizat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, se obligă ca, în afara plății unui salariu, să asigure ucenicului formarea profesională într-o anumită meserie, iar ucenicul se obligă să urmeze cursurile de formare profesională și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe o durată determinată care nu poate fi mai mare de 3 ani.

## ***V. Modificarea, suspendarea, încetarea contractului individual de muncă***

### ***1. Modificarea contractului individual de muncă***

Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă.

## **2. Suspendarea contractului individual de muncă**

Suspendarea contractului individual de muncă presupune încetarea temporară a producerii efectelor contractului individual de muncă. Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

## **3. Încetarea contractului individual de muncă**

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Contractul individual de muncă încetează din inițiativa angajatorului prin concediere. Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Este interzisă concedierea salariaților:

- pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

### **3.1 Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului**

Cazurile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului sunt prevăzute de art. 61 Codul muncii. Exemplificăm:

- i) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- ii) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

### **3.2. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului**

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă. În cazul concedierii din motive economice, angajatorul are obligația să întocmească un plan de măsuri sociale, să propună angajatului programe de formare profesională și un preaviz de minimum 15 zile lucrătoare.

Concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 12 luni de la data concedierii acestora. În caz contrar salariații care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați nu solicită acest lucru, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

## **VI. Timpul de muncă și timpul de odihnă**

### **1. Timpul de muncă**

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. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Salariatul poate fi obligat să efectueze ore de muncă suplimentară numai dacă apar cazuri de forță majoră sau dacă se impune pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident. Sporul pentru munca suplimentară nu poate fi mai mic de 75 % din salariul de bază.

### **2. Sărbătorile legale**

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează, sunt: 1 și 2 ianuarie; prima și a doua zi de Paști; 1 mai; 1 decembrie; prima și a doua zi de Crăciun; 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

### **3. Concediile**

Potrivit reglementărilor legale în vigoare toți salariații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit, a cărui durată minimă este de 20 de zile lucrătoare. De regulă, concediul de odihnă se efectuează în natură.

Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la *concedii fără plată*.

Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de *concedii pentru formare profesională*. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

## **VII. Salariul**

Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.

Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară, stabilit prin hotărâre a Guvernului.

Începând cu data de 1 ianuarie 2003 salariul de bază minim brut pe țară este de 2.500.000 lei lunar pentru un program complet de lucru de 170 de ore în medie pe lună. Reținerile din salariu nu pot fi operate, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege. Cumulate, acestea nu pot depăși în fiecare lună, jumătate din salariul net.

## **VIII. Contractele colective de muncă**

Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor sau la nivelul unor grupuri de angajatori, al ramurilor de activitate și la nivel național.

Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați. Inițiativa negocierii aparține patronului. Dacă care patronul nu angajează negocierea, aceasta are loc la cererea organizației sindicale sau a reprezentanților salariaților, după caz, în termen de 15 zile de la formularea cererii.

Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile.

Negocierea colectivă va avea ca obiect, cel puțin: salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă.

## **IX. Regulamentul intern**

Potrivit Codului muncii angajatorii au obligația ca, în termen de 60 de zile de la data dobândirii personalității juridice, să întocmească regulamentul intern, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz. Dispozițiile ce trebuie să fie cuprinse în regulamentele interne sunt prevăzute de art. 258 Codul muncii.

## **X. Răspunderea patrimonială**

Răspunderea patrimonială se întemeiază pe normele și principiile răspunderii civile contractuale. Astfel, angajatorul este obligat să-l despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului, în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. În caz de refuz al angajatorului salariatul se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente. La rândul său, salariatul răspunde patrimonial, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca sa.

## **XI. Răspunderea disciplinară**

Angajatorul are dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. Sancțiunile, cu excepția avertismentului scris, vor fi aplicate numai după efectuarea cercetării disciplinare.

Sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate de angajator sunt prevăzute de art. 264 Codul muncii. Acestea vor fi aplicate printr-o **decizie** emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

## **XII. Regim sancționator**

Codul muncii cuprinde două capitole dedicate regimului sancționator aplicabil angajatorilor care nu respectă obligațiile stabilite în sarcina lor de lege.

Astfel, capitolul IV al Titului XI al Codului muncii reglementează răspunderea contravențională, iar capitolul V al aceluiași Titlu reglementează răspunderea penală.

În cazul săvârșirii unei contravenții sancțiunea aplicabilă este în toate cazurile amenda, cuantumul acesteia variind de la 3.000.000 lei la 200.000.000 lei, în funcție de gravitatea faptei săvârșite.

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

Infrațiunile prevăzute de noul Cod al muncii sunt:

i) Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată; pedeapsa este închisoarea de la 3 la 6 luni sau amendă.

ii) Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat; pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 1 an sau amendă.

În aceste două cazuri acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate, iar împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

iii) Nedepunerea de către angajator, în termen de 15 zile, în conturile stabilite, a sumelor încasate de la salariați cu titlu de contribuție datorată către sistemul public de asigurări sociale, către bugetul asigurărilor pentru șomaj ori către bugetul asigurărilor sociale de sănătate; pedeapsa este închisoarea de la 3 la 6 luni amendă.